

Aula 00

Noções de Direito Administrativo p/ TRF3

Analista Judiciário – demais áreas

Técnico Judiciário Segurança e Transporte

Prof. Erick Alves

Sumário

APRESENTAÇÃO	3
A LEI 8.112/1990	4
PROVIMENTO, POSSE E EXERCÍCIO	5
PROVIMENTO ORIGINÁRIO.....	6
PROVIMENTO DERIVADO.....	6
POSSE	13
EXERCÍCIO.....	14
ESTÁGIO PROBATÓRIO	15
VACÂNCIA	19
EXONERAÇÃO	19
DEMISSÃO.....	20
POSSE EM OUTRO CARGO INACUMULÁVEL	20
REMOÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO	22
REMOÇÃO.....	22
REDISTRIBUIÇÃO	23
SUBSTITUIÇÃO	25
DIREITOS E VANTAGENS	25
VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO	25
VANTAGENS	27
FÉRIAS.....	33
LICENÇAS.....	34
AFASTAMENTOS E CONCESSÕES	38
DIREITO DE PETIÇÃO	41
REGIME DISCIPLINAR	43
DEVERES.....	43
RESPONSABILIDADES	44
PENALIDADES	48
SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	57
SINDICÂNCIA.....	57
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	58
QUESTÕES COMENTADAS DA BANCA	66
LISTA DE QUESTÕES	85
GABARITO	94
RESUMO DIRECIONADO	95
JURISPRUDÊNCIA DA AULA	99
REFERÊNCIAS	109

Apresentação

Olá, tudo bem? Aqui é o **Erick Alves** 😊



Para quem não me conhece, sou **Auditor do Tribunal de Contas da União (TCU)** e professor de Direito Administrativo, agora em uma nova casa, a **Direção Concursos**. Sou formado pela Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), onde aprendi muito sobre **disciplina, organização e responsabilidade**, características essenciais para quem *estuda* e para quem *ensina* no ramo de concursos públicos. Espero, com minha experiência, ajudar você a conquistar uma vaga no **TRF3!**

Esta aula, além de demonstrar a metodologia e a didática do curso, tem como objetivo abordar o seguinte tópico do edital do último concurso para **Analista Judiciário – Demais Áreas e Técnico Judiciário – Segurança e Transporte**:

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO: Lei nº 8.112 de 11.12.90 e atualizações: Das disposições preliminares. Do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição. Dos Direitos e Vantagens: Do Vencimento e da Remuneração, Das Vantagens, Das Indenizações, Das Férias, Das Licenças, Dos Afastamentos, Das Concessões, Do tempo de Serviço e Do Direito de Petição. Do Regime Disciplinar: Dos Deveres, Das Proibições, Da Acumulação, Das Responsabilidades e Das Penalidades. Do Processo Administrativo Disciplinar: Disposições Gerais, Do Afastamento Preventivo e Do Processo Disciplinar.

Desses assuntos, você deve prestar mais atenção nas **formas de provimento derivado** e no **regime disciplinar**. Além disso, é **MUITO** importante que você leia a Lei 8.112/90 inteira, pois muitas questões são feitas com base na literalidade da lei.

Este livro digital em PDF está organizado da seguinte forma:

- 1) **Teoria permeada com questões**, para fixação do conteúdo – **estudo obrigatório, p. 4 a 65;**
- 2) **Bateria de questões comentadas da FCC**, para conhecer o nível de cobrança da banca – **estudo obrigatório, p. 66 a 84;**
- 3) **Lista de questões da banca sem comentários seguida de gabarito**, para quem quiser tentar resolver antes de ler os comentários – **estudo facultativo, p. 85 a 94;**
- 4) **Resumo Direcionado**, para auxiliar na revisão – **estudo facultativo, p. 95 a 98;**
- 5) **Jurisprudência da aula**, com as ementas e resumos dos julgados citados na aula, para eventuais consultas ou para retirar alguma dúvida – **estudo facultativo, págs. 99 a 108.**

Portanto, **não se assuste com o tamanho do material!** Note que existem tópicos de estudo obrigatório e outros de estudo facultativo. Os tópicos de estudo obrigatório foram preparados pensando na sua necessidade para o concurso, sem mais nem menos. Já os tópicos de estudo facultativo também são importantes, pois auxiliam na revisão e no aprofundamento do conteúdo, mas **não** são essenciais caso você esteja procurando um estudo mais objetivo.

Além deste livro digital em PDF, o conteúdo também é abordado em **vídeo aula**. Você pode escolher *estudar só o PDF, só a vídeo aula ou ambos*. Para um melhor aproveitamento do tempo, *recomendo que você estude apenas pelo PDF*, utilizando o vídeo para retirar eventuais dúvidas ou para reforçar o entendimento de tópicos específicos.

Aos estudos!

A Lei 8.112/1990

A Lei 8.112/1990 instituiu o **regime jurídico único** previsto no *caput* do art. 39 da Constituição Federal, aplicável aos **servidores públicos** da **administração direta da União**, das **autarquias** e das **fundações públicas federais**.

Tais servidores são chamados de **servidores públicos estatutários**, justamente porque a relação jurídica entre eles e a Administração Pública Federal encontra-se disciplinada em um estatuto legal, a Lei 8.112/1990, e não em um contrato de trabalho.

Assim que você tomar posse num **cargo público federal**, todos os fatos da sua vida funcional serão automaticamente regidos por essa importante norma, ou seja, é uma lei que te acompanhará por toda a carreira, e não apenas no concurso. Portanto, é bom você se acostumar com ela 😊!

O **regime estatutário** é característico das pessoas jurídicas de **direito público**, cujos servidores exercem as prerrogativas da Administração em toda a sua magnitude. Afinal, é um regime de direito público, que decorre diretamente da lei, impossível de ser modificado mediante contrato, ainda que com a concordância da Administração e do servidor. Na verdade, eventual mudança do regime só poderá ser feita de forma unilateral pelo Estado, mediante alterações da lei. **Não há direito adquirido a um regime jurídico**, ou seja, as obrigações e benefícios previstos na lei poderão ser ampliados ou suprimidos, na forma da Constituição Federal, sem que isso implique infração aos direitos subjetivos dos servidores¹.

Importante ressaltar que a Lei 8.112/1990 não se aplica aos **empregados públicos**, os quais são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Saliente-se, ainda, que a Lei 8.112/1990 incide apenas sobre os **servidores públicos federais**, vale dizer, não abrange servidores estaduais, distritais e municipais. Ainda que o modelo federal tenha sido seguido por muitos entes federativos, isso não exclui a possibilidade de cada ente federado regular de forma distinta determinados temas.

Após essas considerações introdutórias, vamos estudar os principais dispositivos da lei. Ressalto que não vamos destrinchar todos os artigos, pois isso seria inviável num curso como esse. A Lei 8.112/1990 possui assunto suficiente para um curso inteiro! Mas vamos aprender os aspectos mais importantes da lei, na medida das nossas necessidades para o concurso.

¹ Lembrando que a alteração do regime jurídico não pode acarretar redução do valor global da remuneração, ainda que as parcelas constitutivas sejam modificadas.

Provimento, posse e exercício

Provimento é o ato administrativo por meio do qual o cargo público é preenchido, com a designação de seu titular².

O provimento se faz por ato da **autoridade competente de cada Poder** (art. 6º). Assim, o provimento de cargos do Executivo é da competência exclusiva do chefe desse Poder. No âmbito do Legislativo, do Judiciário, do Tribunal de Contas e do Ministério Público, o provimento é da competência do respectivo representante máximo (Presidente ou Procurador-Geral, conforme o caso).

Existem duas modalidades de provimento: **originário** e **derivado**. Essas duas modalidades se subdividem em algumas espécies. Vejamos:



Em seguida, vamos destrinchar esses institutos.

² Hely Lopes Meirelles (2008, p. 429).

Provimento originário

O **provimento originário** ocorre quando o indivíduo passa a ocupar o cargo público **sem que existisse qualquer vínculo entre a situação de serviço anterior do nomeado e o preenchimento do cargo**.

Assim, tanto é provimento originário a nomeação de pessoa estranha aos quadros do serviço público como a de outra que já exercia função pública como ocupante de cargo não vinculado àquele para o qual foi nomeada.

Por exemplo: João prestou concurso público e foi aprovado para o cargo de técnico judiciário do TRF, sendo nomeado. Trata-se de um provimento originário. Alguns anos depois, João fez novo concurso público e foi aprovado, desta vez, para analista judiciário do TRF. Ao ser nomeado para o cargo de analista, houve novo provimento originário, uma vez que seu vínculo não decorreu do anterior³.

A **única forma de provimento originário** atualmente compatível com a Constituição é a **nomeação**.

A nomeação é o **ato administrativo unilateral** de designação inicial de um indivíduo para ocupar um cargo público. Pode dar-se em **caráter efetivo** ou em **comissão**.



A nomeação em **caráter efetivo** sempre requer prévia aprovação em **concurso público** compatível com a natureza e a complexidade do cargo a ser provido.

Atenção!!

O servidor efetivo escolhido para exercer função de confiança não é "nomeado" e sim "designado".

Já a saída da função denomina-se "dispensa".

A função de confiança não se trata de um "cargo", de modo que a designação para exercê-la não constitui hipótese de provimento.

Já a nomeação para cargo em **comissão**, destinado às atribuições de direção, chefia e assessoramento, é feita por **livre escolha** da autoridade competente, prescindindo da realização de concurso público. A investidura do indivíduo em cargo em comissão apresenta cunho de **precariedade e temporariedade**, eis que o servidor poderá ser exonerado a qualquer tempo por ato discricionário da autoridade competente, ato que, inclusive, independe de motivação.

A nomeação é um **ato unilateral** da autoridade competente, pois é feita sem a participação ou necessidade de anuência do nomeado (quando você for aprovado, a autoridade competente não vai pedir a sua autorização para publicar seu nome no Diário Oficial). Por isso, o ato não gera qualquer obrigação ao indivíduo; pelo contrário, a nomeação gera **direito subjetivo** ao nomeado de formalizar o vínculo funcional com a Administração Pública por meio da **posse**. Ressalte-se que é só depois da posse – e não após a nomeação – que a pessoa se tornará um **servidor público**.

Provimento derivado

O **provimento derivado** ocorre quando o indivíduo passa a ocupar determinado cargo público por ter um **vínculo anterior com a Administração Pública**. Em outras palavras, nas hipóteses de provimento derivado, o

³ www.dizerodireito.com.br

preenchimento do cargo não decorre diretamente do concurso público ou da livre escolha da autoridade competente, e sim de vínculo anterior existente entre o servidor e a Administração.

As formas de provimento derivado previstas na Lei 8.112/1990 são: **promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução.**

Celso Antônio Bandeira de Melo, didaticamente, agrupa esses institutos em três categorias:

- 1) **Provimento derivado vertical:** ocorre quando o servidor sai do seu cargo e passa a ocupar um cargo melhor. Exemplo de provimento derivado vertical é a **promoção**.

Fique atento!!

A Lei 8.112/1990 previa outras formas de provimento derivado vertical: a **ascensão** e a **transferência**. Tais modalidades permitiam a progressão funcional do servidor público entre cargos de **carreiras distintas**. Por exemplo, o indivíduo que ocupava o cargo de técnico judiciário poderia, quando chegasse à última classe da carreira, ser automaticamente elevado, sem concurso, ao primeiro nível da carreira de analista judiciário (carreira diversa e superior à de técnico judiciário).

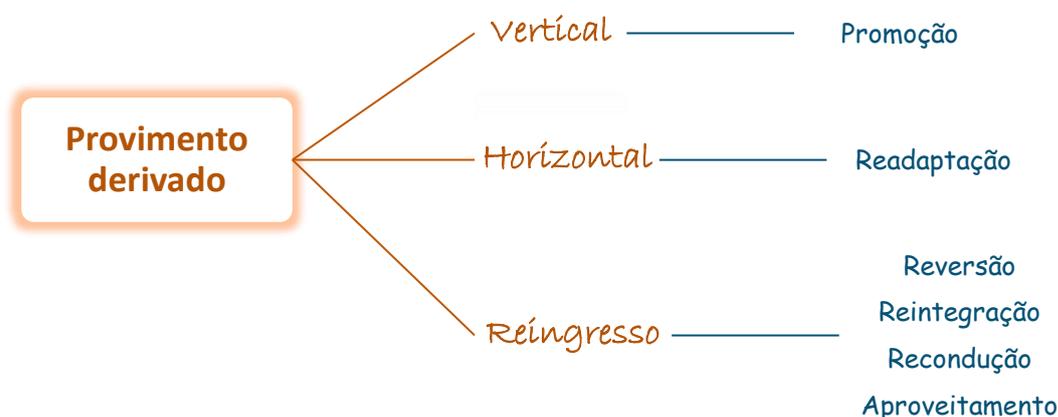
Todavia, essas formas de **ascensão funcional** foram declaradas **inconstitucionais** pelo STF, vez que constituíam formas de provimento com afronta direta à exigência de ingresso por **concurso público** compatível com a complexidade do cargo a ser exercido.

O Supremo, inclusive, editou uma súmula vinculante sobre o assunto:

"SV 43-STF: é inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido".

Atualmente, portanto, a única forma possível de provimento derivado vertical é a **promoção**, que ocorre dentro de uma mesma carreira.

- 2) **Provimento derivado horizontal:** ocorre quando o servidor muda para outro cargo com atribuições, responsabilidades e remuneração semelhantes. É o caso da **readaptação**.
- 3) **Provimento derivado por reingresso:** ocorre quando o servidor havia se desligado do serviço público e retorna em virtude do vínculo anterior. Ex: **reversão, reintegração, recondução e aproveitamento**.



Promoção

Promoção é o provimento do sujeito em um cargo de hierarquia superior na carreira. Diz-se, então, que a promoção é modalidade de provimento derivado própria dos **cargos organizados em carreira**.

Caracterizam-se as carreiras pela existência de um cargo inicial, provido por meio de nomeação, e de cargos mais elevados, preenchidos por meio de promoção, com adição de vencimentos e de responsabilidades.

Por exemplo: a lei prevê que a carreira de Auditor Federal de Controle Externo do TCU (AUFC) é dividida em 3 classes; a pessoa, após ser aprovada em concurso público, é **nomeada** para o cargo inicial da carreira, isto é, AUFC classe A; após determinado tempo e cumpridos certos requisitos, poderá ser **promovida** a AUFC classe B e depois a AUFC classe especial.

A promoção, ao contrário da ascensão funcional para cargo de carreira distinta, é constitucional, pois representa apenas o desenvolvimento do servidor na carreira do cargo para o qual ele prestou concurso.

Readaptação

Readaptação é a investidura do servidor em cargo diverso do que ocupava, em virtude de **limitação** que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica (art. 24).

A readaptação será efetivada em cargo de **atribuições afins**, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos. Logicamente, as atribuições do novo cargo devem ser compatíveis com as limitações sofridas pelo servidor, que o incapacitaram de continuar exercendo o cargo anterior.

Na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como **excedente**, até a ocorrência de vaga.

A readaptação constitui uma alternativa à aposentadoria por invalidez. Contudo, se o indivíduo for julgado incapaz de exercer qualquer atividade administrativa, deverá ser aposentado.

Segundo a jurisprudência do STJ⁴, a readaptação é instituto que se destina apenas aos **servidores efetivos**, não se estendendo aos ocupantes de cargo comissionado que não possuam vínculo efetivo com a Administração Pública Federal.

Reversão

Reversão é forma de provimento derivado que consiste no retorno à atividade de servidor **aposentado** (art. 25).

A doutrina ensina que há duas modalidades de reversão:

- **Reversão de ofício (compulsória):** quando **junta médica oficial** declarar insubsistentes os motivos da **aposentadoria por invalidez** (art. 25, I).
- **Reversão a pedido (voluntária):** aplicável ao servidor **estável** que obteve **aposentadoria voluntária** e tenha solicitado a reversão (art. 25, II).

A **reversão de ofício** ocorreria, por exemplo, se a aposentadoria por invalidez fosse decretada em virtude do diagnóstico de determinada doença e, posteriormente, se descobrisse, mediante pronunciamento de junta médica oficial, que o diagnóstico estava errado ou fraudado.

⁴ AgRg no REsp 749.852/DF

A aposentadoria, no caso, por ter sido concedida com base em fundamentos falsos, seria **nula**, impondo à Administração o dever de decretar a reversão compulsória. Trata-se, portanto, de **ato vinculado**. O servidor retorna ao mesmo cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação. Caso o cargo esteja provido, o servidor exercerá suas atribuições como **excedente**, até a ocorrência de vaga. O tempo em que o servidor estiver em exercício após o retorno será considerado para concessão da nova aposentadoria. Ressalte-se que, para a reversão de ofício é *irrelevante* se o servidor era ou não estável quando se aposentou por invalidez.

Já a **reversão a pedido** depende da manifestação do interessado e é concedida no interesse da Administração, ou seja, é um **ato discricionário**. Porém, só pode ser concedida caso:

- Haja **cargo vago**, ou seja, não há a figura do excedente.
- Não tenha transcorrido mais de 5 anos desde a aposentadoria.
- O servidor fosse **estável** quando da aposentadoria.

A reversão a pedido possibilita que o servidor que tenha se aposentado voluntariamente, com proventos proporcionais, possa voltar à ativa e aumentar seu tempo de contribuição, a fim de majorar seus proventos da aposentadoria. Todavia, os proventos serão recalculados apenas se o servidor permanecer pelo menos 5 anos no cargo após a reversão.

Em ambas as hipóteses de reversão, o servidor perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração do cargo que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria.

Por fim, vale ressaltar que a reversão, **compulsória e a pedido**, é **vedada** ao aposentado que já tiver completado **70 anos de idade**. Detalhe é que tal idade *ainda é mantida mesmo após o aumento da idade da aposentadoria compulsória para os 75 anos*. Ou seja, atualmente, a idade limite para a reversão é 70 anos, ao passo que a idade da aposentadoria compulsória é 75 anos.

REVERSÃO COMPULSÓRIA	REVERSÃO A PEDIDO
Aplica-se aos aposentados por invalidez .	Aplica-se aos aposentados voluntariamente .
Irrelevante se o servidor era ou não estável quando da aposentadoria.	Somente servidor estável quando da aposentadoria.
Ato vinculado .	Ato discricionário .
Caso o cargo esteja provido, o servidor exercerá suas atribuições como excedente , até a ocorrência de vaga.	A reversão só ocorre se houver cargo vago (não há a figura do excedente).
O tempo de contribuição após a reversão será considerado para concessão da nova aposentadoria.	O tempo de contribuição só será considerado para concessão da nova aposentadoria se o servidor permanecer pelo menos 5 anos no cargo após a reversão.
Pode ocorrer a qualquer tempo .	Só pode ocorrer caso não tenha transcorrido mais de 5 anos desde a aposentadoria.
Vedada ao aposentado que já tiver completado 70 anos	Vedada ao aposentado que já tiver completado 70 anos

Reintegração

Reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, em virtude de **invalidação** do ato de sua **demissão**, por decisão **administrativa** ou **judicial**,

com ressarcimento de **todas as vantagens** a que teria direito o servidor a partir da data de afastamento do cargo, inclusive as promoções (art. 28).

Se o cargo de origem não mais existir, o servidor será colocado em disponibilidade. Se o cargo estiver ocupado, seu ocupante, **se estável**, será reconduzido ao cargo de origem (sem direito à indenização), ou aproveitado em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço; se **não estável**, o ocupante será exonerado.

Detalhando um pouco mais...

A Lei 8.112/1990 somente assegura direito a **reintegração** ao servidor **estável** (art. 28).

Entretanto, o servidor **não estável** demitido irregularmente, e que tenha a demissão invalidada pela Administração ou pelo Judiciário, **também terá direito a retornar ao cargo**. No caso, os efeitos jurídicos da anulação da demissão ilegal serão idênticos ao da reintegração.

É que a invalidação do ato administrativo produz eficácia retroativa (*ex tunc*), ou seja, desconstitui os efeitos do ato anulado desde a origem. Dessa forma, se a demissão do servidor não estável vier a ser anulada, independentemente de a lei não lhe assegurar direito à reintegração, ele retorna ao seu cargo *em razão da própria anulação*⁵. **Apenas não se pode denominar esse retorno de “reintegração”**, uma vez que a lei reserva o termo para o retorno de servidores estáveis.

Por fim, vale observar que a reintegração do servidor estável é forma de provimento derivado expressamente prevista na Constituição Federal⁶ (art. 41, §2º).

Recondução

Recondução é o retorno do servidor **estável** ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de (art. 29):

- **Inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo.**
- **Reintegração do anterior ocupante.**

Em qualquer caso, a recondução se aplica exclusivamente ao **servidor estável**.

A primeira hipótese se refere ao servidor já estável que é aprovado em concurso público para outro cargo, no qual necessariamente será submetido a estágio probatório para avaliar sua aptidão para o exercício das atribuições do novo cargo. Caso seja reprovado no estágio, o servidor será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. A reprovação indica simplesmente que ele não é capaz de exercer as atribuições específicas daquele novo cargo; quanto ao seu cargo original, a reprovação não causa implicação alguma.

O instituto da recondução existe porque o servidor não é estável em um determinado cargo, mas sim no **serviço público**. Por isso é que o servidor estável reprovado em estágio probatório tem direito a retornar ao seu cargo original, para o qual se mostrou apto.

A jurisprudência tem admitido que o servidor estável em estágio probatório tem direito de **pedir** a sua recondução ao cargo que anteriormente ocupava. Ou seja, ainda que não seja reprovado, o servidor pode desistir

⁵ Ver AgRg no REsp 1.153.346/RS

⁶ **CF, art. 41, §2º**: “Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele **reintegrado**, e o eventual ocupante da vaga, se estável, **reconduzido** ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço”.

do estágio probatório e retornar ao antigo cargo por iniciativa própria. É a chamada **recondução a pedido**. Ressalte-se que esse direito somente é reconhecido enquanto o servidor estiver em estágio probatório no novo cargo. Após esse período, a recondução não poderá ser requerida⁷.

A segunda hipótese de recondução refere-se à reintegração do servidor que antes ocupava o cargo ora preenchido por um novo servidor. Nessa situação, como vimos, esse novo servidor, se estável, será **reconduzido** ao seu cargo anterior, sem direito a qualquer indenização, ou aproveitado em outro cargo ou, ainda, posto em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

Essa forma de recondução (reintegração do anterior ocupante) também é modalidade de provimento derivado prevista no art. 41, §2º da CF.

Aproveitamento

Aproveitamento é o retorno do servidor que havia sido posto em **disponibilidade** (art. 30 a 32).

Lembre-se de que somente o servidor **estável** é colocado em disponibilidade (com remuneração proporcional ao tempo de serviço), nas hipóteses de extinção do cargo que ocupava ou de declaração da sua desnecessidade (CF, art. 41, §3º).

O aproveitamento ocorrerá obrigatoriamente em cargo de **atribuições e vencimentos compatíveis** com o anteriormente ocupado.

Nos termos do art. 32 da Lei 8.112/1990 “será **tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade** se o servidor não entrar em exercício no *prazo legal*, salvo doença comprovada por junta médica oficial”. Vale saber que a **cassação de disponibilidade** constitui uma **penalidade disciplinar**, de caráter punitivo, cuja aplicação deverá ser precedida do devido processo administrativo em que seja assegurado amplo direito de defesa ao servidor. Ressalte-se, porém, que a lei não estabelece qual seria o “prazo legal” para entrada em exercício no caso de aproveitamento.

⁷ MS 24.543/DF

Questões para fixar

1) Considere que determinado servidor estável demitido, após regular processo administrativo disciplinar, por desvio de verbas públicas, comprove sua inocência por meio de ação judicial. Nesse caso, tendo sido a pena de demissão anulada no âmbito judicial, o servidor deverá ser reintegrado ao cargo por ele anteriormente ocupado.

Comentário:

O quesito está correto. **Reintegração** é a volta do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado, em decorrência da **anulação**, por decisão administrativa ou judicial, do ato que tenha levado à sua demissão.

Gabarito: Certo

2) Considere que Pedro, técnico judiciário de um tribunal de justiça, tenha tomado posse no cargo de analista do ICMBio em 2011 e se aposentado voluntariamente, aos sessenta anos de idade, em 2012. Nessa situação hipotética, se Pedro requerer sua reversão ao instituto em 2014, ainda que haja cargo vago e interesse da administração, sua solicitação deverá ser indeferida.

Comentário:

O item está correto. **Reversão** é forma de provimento derivado que consiste no retorno à atividade de servidor aposentado. Pode ocorrer **de ofício**, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez, ou **a pedido**, que será deferida no interesse da administração, observadas as seguintes condições:

- a) o servidor tenha solicitado a reversão
- b) a aposentadoria tenha sido voluntária;
- c) o servidor era estável quando na atividade;
- d) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;
- e) haja cargo vago.

Perceba que, na situação do enunciado, Pedro preenche todos os requisitos acima, *exceto* ser estável quando na atividade, eis que tomou em posse em 2011 e se aposentou em 2012, com apenas um ano de efetivo exercício. Portanto, o requerimento de reversão deveria ser indeferido pela Administração.

Gabarito: Certo

3) Considere a seguinte situação hipotética. Em razão de uma reforma administrativa realizada pelo governo, determinados servidores estáveis tiveram seus cargos extintos por lei e foram colocados em disponibilidade. Após intensa negociação, meses depois, eles reingressaram no serviço público em cargos de atribuições e vencimentos compatíveis. Nessa situação hipotética, o reingresso desses servidores se deu por recondução.

Comentário:

O reingresso de servidor em disponibilidade em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado se dá por **aproveitamento** (Lei 8.112/1990, art. 30), e não por recondução, daí o erro. A **recondução**, por sua vez, é o retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado, decorrente de

inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou de reintegração do anterior ocupante (Lei 8.112/1990, art. 29).

Lembre-se de que, ambos os casos, aproveitamento e recondução, se aplicam exclusivamente ao servidor **estável**.

Gabarito: Errado

Posse

Nos termos do art. 7º da Lei 8.112/1990, a **investidura** em cargo público ocorre com a **posse**.

Somente haverá posse nos casos de **provimento originário** do cargo, vale dizer, em razão de **nomeação** (em caráter efetivo ou em comissão)⁸.

Atenção!!

*A **investidura em cargo público** ocorre com a **posse**.*

Após a publicação do ato de nomeação, a lei determina que a pessoa dispõe de **30 dias, improrrogáveis**, para tomar posse (art. 13, §1º).

Em se tratando de indivíduo que já seja servidor e que, ao ser nomeado, se encontre afastado do cargo ou em cumprimento de licença, o prazo de 30 dias somente será contado do término do cumprimento da licença ou do afastamento.

Apenas **após a posse** é que o nomeado torna-se um **servidor público**. É a posse que confere ao agente as prerrogativas, direitos e deveres inerentes ao regime jurídico do cargo. Se o nomeado não tomar posse no prazo previsto, não chega a completar-se o vínculo jurídico funcional entre ele e a Administração. Nesse caso, não há que se falar em exoneração, mas apenas em **tornar sem efeito** o ato de provimento (art. 13, §6º).

A posse, que poderá ser feita mediante **procuração específica**, será formalizada pela assinatura do respectivo **termo**, no qual deverão constar as **atribuições**, os **deveres**, as **responsabilidades** e os **direitos** inerentes ao cargo. Portanto, a posse é um **ato bilateral**, pois requer a manifestação da Administração e do agente na assinatura do termo de posse.

Como **requisitos para a posse**, a lei exige (art. 5º): nacionalidade brasileira; o gozo dos direitos políticos; quitação com as obrigações militares e eleitorais; nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo; idade mínima de dezoito anos; aptidão física e mental.

Ademais, a lei exige que o servidor se submeta a prévia **inspeção médica oficial**, bem como que apresente **declaração de bens e valores** que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

⁸ Nas hipóteses de **provimento derivado** não é necessário dar posse ao servidor: o cargo é considerado automaticamente preenchido com o ato que formaliza a promoção, reintegração, recondução etc.

Questão para fixar

4) Se um candidato lograr êxito em concurso público, mas, dias antes da posse, for acometido por dengue que o impossibilite de comparecer pessoalmente para o referido ato, a posse poderá dar-se mediante procuração específica firmada pelo candidato.

Comentário:

O item está correto, nos termos art. 13, §3º da Lei 8.112/1990:

*§ 3º A posse poderá dar-se mediante **procuração específica**.*

Gabarito: Certo

Exercício

Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do **cargo público** ou da **função de confiança** (art. 15).

Ao tomar posse, o servidor assume o cargo. Não está obrigado, todavia, a iniciar o exercício das atribuições a ele inerentes de forma imediata: a lei estabelece o prazo de **15 dias, improrrogáveis**, contados da data da posse, para o servidor entrar em exercício.

No caso de designação para exercício de função de confiança, a situação é distinta. A lei determina que o “início do exercício de função de confiança **coincidirá com a data de publicação do ato de designação**, salvo quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, hipótese em que recairá no primeiro dia útil após o término do impedimento, que não poderá exceder a trinta dias da publicação” (art. 15, §4º).

Caso o servidor não entre em exercício nos prazos previstos, ele será **exonerado** do cargo (art. 15, §2º) ou, tratando-se de função de confiança, o respectivo ato de designação **será tornado sem efeito**.

Repare que, a partir da posse, o indivíduo já é servidor, vale dizer, ele já ocupa um cargo público, de modo que a não entrada em exercício no prazo legal acarretará a **exoneração** do cargo. Já na hipótese de função de confiança, ocorre apenas a suspensão dos efeitos do ato de designação, fazendo com que o servidor volte a exercer as funções do seu cargo efetivo.

A data do exercício é o marco que caracteriza o início da contagem dos prazos para todos os direitos relacionados ao tempo de serviço, a exemplo do direito de férias e da aquisição de estabilidade.

O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá, no mínimo, **10 dias** e, no máximo, **30 dias** de prazo, contados da publicação do ato, para entrar em exercício no novo município, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede (art. 18). É facultado ao servidor abrir mão desses prazos, vale dizer, ele pode entrar em exercício na nova sede em prazo menor que 10 dias (art. 18, §2º).

Jornada de trabalho

A **jornada de trabalho** dos servidores será fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, observados os limites **mínimo** de **seis** e **máximo** de **oito horas diárias**, e duração **máxima** do trabalho **semanal** de **quarenta horas** (art. 19).

O ocupante de **cargo em comissão** ou **função de confiança** submete-se a **regime de integral dedicação ao serviço**, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração (art. 19, §1º).

Estágio probatório

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a **estágio probatório**, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo. Equivale, portanto, a uma aferição da capacidade funcional sob um prisma que o concurso público, por si só, não define nem permite conhecer⁹.

No estágio serão examinadas a **assiduidade**, a **disciplina**, a **capacidade de iniciativa**, a **produtividade** e a **responsabilidade** do servidor.

Estágio probatório

- Assiduidade
- Disciplina
- Capacidade de iniciativa
- Produtividade
- Responsabilidade

O art. 20 da Lei 8.112/1990 estabelece que o prazo do estágio probatório será de **24 meses** (dois anos). Contudo, a jurisprudência do STF e do STJ¹⁰ entende que, após a EC 19/1998, o **prazo do estágio probatório** passou a ser de **três anos**, que é o prazo de efetivo exercício fixado pela referida emenda como necessário para o servidor efetivo adquirir **estabilidade** no serviço público (CF, art. 41, *caput*¹¹). Em outras palavras, a jurisprudência dos tribunais superiores indica que o art. 20 da Lei 8.112/1990, embora não tenha sido expressamente revogado ou alterado, é incompatível com a ordem constitucional vigente.

Cumpra anotar que, no âmbito do **Poder Executivo Federal**, um **parecer vinculante** do Advogado-Geral da União¹² (de observância obrigatória no Poder Executivo federal) estatui que o **estágio probatório tem duração**

⁹ Diniz (2009, p. 160)

¹⁰ STF: AI-AgR-ED 754.802/DF; STJ: MS 12.523/DF

¹¹ **CF, art. 41:** “São **estáveis** após **três anos** de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”. Antes da EC 19/98, o prazo de efetivo exercício necessário para a estabilidade era de **dois anos**, compatível com o prazo do estágio probatório previsto na Lei 8.112/1990.

¹² Ver “Parecer AGU/AV02/2008”

de **três anos**, "porque essa seria a única conclusão logicamente compatível com o prazo de três anos para a aquisição da estabilidade, fixado pela EC 19/1998".

Embora a jurisprudência reconheça a necessidade dessa compatibilização dos prazos, cumpre alertar que **aprovação em estágio probatório não se confunde com aquisição de estabilidade**.

Sempre que o servidor tomar posse em outro cargo efetivo, terá que se submeter a estágio probatório para confirmação no novo cargo, ainda que já tenha adquirido estabilidade. Isso ocorre porque a finalidade do estágio é avaliar a aptidão do servidor para o exercício das atribuições daquele cargo específico. Ou seja, a aprovação em estágio probatório em determinado cargo não aproveita para outros cargos, mesmo que se trate de mudança de cargos ocorrida na mesma unidade administrativa¹³ (ex: Analista Tributário investido no cargo de Auditor-Fiscal terá que se submeter a novo estágio probatório). Caso o servidor não seja aprovado no estágio para o novo cargo, a estabilidade lhe garante a **recondução** para o cargo anterior. Se ele não for estável, a reprovação implicará sua **exoneração** do cargo.

Diferentemente do estágio probatório, que deve ocorrer sempre que o servidor assumir um novo cargo, a **estabilidade**, após cumpridos os requisitos (três anos de efetivo exercício e aprovação em avaliação especial de desempenho) é adquirida **uma única vez** pelo servidor.

Jurisprudência

O STJ admite a possibilidade de o servidor público **federal estável** que tome posse em cargo efetivo de **outra esfera de governo** – portanto, em outro regime jurídico – requerer sua **recondução** ao **cargo federal**, desde que o faça antes do encerramento do estágio probatório, ou seja, antes de adquirida a estabilidade no novo regime¹⁴. Assim, caso um servidor que tenha adquirido estabilidade no serviço público federal tome posse, por exemplo, em cargo efetivo estadual, deve ser garantido a esse servidor, se vier a ser inabilitado no estágio probatório ou se dele desistir, a recondução ao cargo federal originariamente investido.

Ressalte-se que o servidor adquire estabilidade no serviço público de um determinado ente federado. Assim, por exemplo, caso um servidor estável na esfera federal preste concurso para cargo estadual, terá que cumprir novamente os requisitos para a aquisição de estabilidade no serviço público estadual.

O art. 20, §1º da Lei 8.112/1990 informa que **quatro meses** antes de findo o período do estágio probatório, a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade,

será submetida à homologação da autoridade competente, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores objetos de avaliação no estágio probatório.

O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em **comissão** ou **funções de direção, chefia ou assessoramento** no órgão ou entidade de lotação. O servidor em estágio também poderá ser **cedido** a outro órgão ou entidade, mas somente se for para ocupar "cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes" (art. 20, §3º).

Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as seguintes **licenças** e **afastamentos** (art. 20, §4º):

¹³ Lucas Furtado (2014, p. 770).

¹⁴ MS 12.576/DF

LICENÇAS	AFASTAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Por doença em pessoa da família*; ▪ Pelo afastamento do cônjuge *; ▪ Para o serviço militar; ▪ Para atividade política*; ▪ Para tratamento de saúde; ▪ À gestante e à adotante; ▪ Paternidade; ▪ Para adoção ou guarda; ▪ Por acidente em serviço. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para exercício de mandato eletivo; ▪ Para estudo ou missão no exterior; ▪ Para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere*; ▪ Para participar de curso de formação exigido para ingresso em outro cargo na administração pública federal*.

(*) Casos em que o estágio probatório ficará **suspenso**, sendo retomado **a partir do término do impedimento**.

O servidor em estágio probatório **não** poderá tirar licença capacitação, licença para tratar assuntos particulares e licença para o desempenho de mandato classista, nem afastamento para participação em programa de pós-graduação.

Importante observar que a **exoneração** decorrente de reprovação no estágio probatório **não constitui sanção disciplinar** (caso contrário, o servidor seria **demitido**). Ela apenas indica que o servidor não é apto para o exercício daquele cargo. Não obstante, a exoneração afeta a situação jurídica do servidor e importa na perda do cargo que ele ocupa em razão do entendimento da Administração de que ele não cumpriu satisfatoriamente os requisitos de avaliação. Por isso, tem-se como pacífico o entendimento de que, se a conclusão da comissão responsável pela avaliação do estágio probatório for pela reprovação, deve ser dada ao servidor oportunidade de **ampla defesa e contraditório**, a fim de que ele tenha chance de demonstrar que sua inabilitação foi indevida¹⁵.

Por fim, cumpre mencionar a Súmula 22 do STF, pela qual "o estágio probatório **não** protege o funcionário contra a extinção do cargo". Ou seja, se o **cargo for extinto**, o servidor **não estável** que esteja em estágio probatório será **exonerado**.

¹⁵ Ver Informativo 470 do STJ.

Questões para fixar

5) O servidor em exercício nomeado para cargo de provimento efetivo está sujeito a estágio probatório pelo período de três anos, durante o qual serão avaliadas sua aptidão e sua capacidade para o desempenho do cargo, observando, entre outros fatores, a assiduidade e a responsabilidade a fim de adquirir estabilidade.

Comentário:

O quesito está correto. Dispõe o art. 20 da Lei 8.112/1990:

*Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a **estágio probatório** por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (Vide EMC nº 19)*

*I - **assiduidade**;*

*II - **disciplina**;*

*III - **capacidade de iniciativa**;*

*IV - **produtividade**;*

*V - **responsabilidade**.*

Perceba que a lei define que o prazo do estágio probatório será de 24 meses. Contudo, após a EC 19/98, que estipulou em três anos de efetivo exercício o prazo para o servidor adquirir estabilidade, a doutrina e a jurisprudência passaram a considerar que o prazo de duração do estágio probatório deveria ser o mesmo, ou seja, de **três anos**. Esse é o entendimento dominante, e que deve ser considerado em prova, como nesta questão.

Gabarito: Certo

6) Caso um técnico de autarquia federal tenha tomado posse no seu cargo em 2013 e entre em gozo de licença para atividade política em 2014, o estágio probatório deverá ser suspenso durante o período de afastamento.

Comentário:

O item está correto. Nos termos do art. 20, §5º da Lei 8.112/1990, o estágio ficará **suspenso** durante as seguintes licenças: *por motivo de doença em pessoa da família; por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; para atividade política; para participar de curso de formação ou para servir em organismo internacional.*

Gabarito: Certo

Vacância

Vacância ocorre quando o cargo público é **desocupado**, ou seja, deixado vago. Nos termos do art. 33 da Lei 8.112/1990, a vacância do cargo público decorrerá de:

- **Exoneração;**
- **Demissão;**
- **Promoção;**
- **Readaptação;**
- **Aposentadoria;**
- **Posse em outro cargo inacumulável;**
- **Falecimento.**

A vacância pode decorrer de um **ato** da Administração (como a demissão), ou de um **fato** (como o falecimento do servidor).

Em alguns casos, a vacância do cargo implicará, necessariamente, o provimento de outro. Isso ocorre na **promoção, readaptação** e na **posse em outro cargo inacumulável**. Ao ser promovido, por exemplo, o servidor ocupa novo cargo e torna o antigo vago. Nas demais hipóteses de vacância, não haverá provimento de novo cargo.

Exoneração

A **exoneração** de servidor ocupante de **cargo efetivo** poderá ocorrer **a pedido** do servidor ou **de ofício**.

A **exoneração de ofício** ocorrerá (art. 34):

- (i) *quando não satisfeitas as condições do estágio probatório; ou*
- (ii) *quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.*

Quanto à **exoneração** de servidor ocupante de **cargo em comissão**, poderá ocorrer **a pedido** ou a **juízo da autoridade competente** (exoneração *ad nutum*) (art. 35).

Na hipótese de **função de confiança**, não há exoneração, e sim **dispensa** (o servidor é dispensado, e não exonerado, da função de confiança).

Lembrando que também haverá **exoneração**¹⁶:

- Quando for extinto cargo ocupado por servidor não estável;
- Do servidor não estável que esteja ocupando cargo que deva ser provido mediante reintegração de outro servidor anteriormente demitido de forma ilegal;
- Por insuficiência de desempenho (hipótese de exoneração de servidor estável – CF, art. 41, §1º, III);
- Por excesso de despesa com pessoal (hipótese de exoneração de servidor estável – CF, art. 169, §4º).

¹⁶ Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2014, p. 394).

Demissão

Ao contrário das demais hipóteses de vacância, a **demissão** é uma **sanção disciplinar**. Aplica-se aos servidores ocupantes de **cargos de provimento efetivo** que tenham cometido determinadas infrações previstas na Lei 8.112/1990 (art. 117, IX a XVI e art. 132).

Caso se trate de **cargo em comissão** exercido por servidor **não ocupante de cargo efetivo**, e que cometa infração punível com pena de demissão ou de suspensão, aplica-se a **destituição** (art. 135). E, em se tratando de servidor na **inatividade** (aposentado ou em disponibilidade) que, *quando em atividade*, tenha praticado infração punível com demissão, ele terá sua **aposentadoria ou disponibilidade cassada** (art. 134).

Assim, se dois servidores, um ocupante de cargo efetivo e outro exclusivamente de cargo em comissão, praticam ato de improbidade, após o devido processo disciplinar, o servidor efetivo deverá ser **demitido** (art. 132, I), e o servidor comissionado **destituído**¹⁷.

Veremos mais sobre a demissão adiante, ao estudarmos as penalidades aplicáveis aos servidores públicos.

Posse em outro cargo inacumulável

A posse em outro cargo inacumulável importa em **vacância do cargo anterior**.

Assim, o servidor público federal que obtiver aprovação em concurso para outro cargo inacumulável deverá declarar esta sua condição ao órgão no qual ele ocupava o antigo cargo. Esta comunicação implicará na vacância do cargo anterior, permitindo a posse no novo cargo.

A vacância para tomar posse em cargo inacumulável permite ao servidor levar para o outro cargo alguns direitos, como, por exemplo, o aproveitamento do tempo de exercício no cargo anterior para o gozo de férias, licença capacitação e gratificação natalina, assim como eventual vantagem pessoal nominalmente identificada (VPNI).

¹⁷ Lucas Furtado (2014, p. 792).

Questões para fixar

7) A promoção, a readaptação e a posse em outro cargo inacumulável incluem-se entre os fatos que geram a situação de vacância do cargo público.

Comentário:

O quesito está correto, nos termos do art. 33 da Lei 8.112/1990:

Art. 33. A vacância do cargo público decorrerá de:

I - exoneração;

II - demissão;

III - **promoção**;

IV - ~~ascensão~~; (revogado)

V - ~~transferência~~; (revogado)

VI - **readaptação**;

VII - aposentadoria;

VIII - **posse em outro cargo inacumulável**;

IX - falecimento.

Gabarito: Certo

8) Segundo a Lei n.º 8.112/1990, são consideradas formas de provimento e de vacância de cargo público a promoção e a readaptação.

Comentário:

Provimento é o ato administrativo por meio do qual o cargo público é preenchido, com a designação de seu titular. **Vacância**, por sua vez, ocorre quando o cargo público é desocupado, ou seja, deixado vago.

Nos termos da Lei 8.112/1990, **promoção** e **readaptação** são, **simultaneamente**, formas de **provimento** (art. 8º) e de **vacância** (art. 33). Em ambos os casos, ocorre a vacância de um cargo para, em seguida, haver o provimento de outro. Na promoção, o servidor deixa seu cargo para assumir um cargo mais elevado na carreira. Já na readaptação, o servidor que tenha sofrido alguma limitação física ou mental deixa seu cargo original para assumir outro que seja compatível com essa limitação.

Gabarito: Certo

9) A exoneração de servidor público em consequência de inabilitação em estágio probatório não configura punição.

Comentário:

O quesito está correto. A **exoneração nunca possui caráter punitivo**. Exoneração é hipótese de vacância, podendo ser aplicada ao *servidor efetivo* (a pedido ou de ofício, quando não aprovado no estágio probatório ou quando não tenha entrado em exercício no prazo), ou ao *servidor comissionado* (a pedido ou a juízo da autoridade competente).

Gabarito: Certo

Remoção e redistribuição

A remoção e a redistribuição são institutos que não fazem o servidor mudar de cargos, vale dizer, em nenhuma delas ocorrerá provimento ou vacância. Vejamos as peculiaridades de cada um dos institutos.

Atenção!! A remoção e a redistribuição não são formas de provimento ou vacância de cargo público.

Remoção

A **remoção** é o **deslocamento** do servidor para outra unidade, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede (art. 36). Com a remoção, a lotação do servidor é transferida para outra unidade do mesmo órgão ou entidade, na qual ele passará a exercer suas atribuições, sem que isso determine qualquer alteração em seu cargo.

O servidor pode ser removido de uma unidade para outra, *dentro da mesma cidade*, ou ser removido para unidade situada em localidade distinta.

A remoção poderá ocorrer de ofício ou a pedido, da seguinte forma:

- **De ofício**, no interesse da Administração;
- **A pedido**, a critério da Administração;
- **A pedido, para outra localidade**, independentemente do interesse da Administração:
 - **para acompanhar cônjuge ou companheiro**, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;
 - **por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente** que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;
 - **em virtude de processo seletivo (concurso de remoção)** promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

A remoção de ofício é feita *exclusivamente* “no interesse” da Administração, ou seja, independe da vontade do servidor. O ato de remoção, no caso, deve ser motivado, com a indicação das razões que justificam o “interesse da Administração” (um melhor aproveitamento dos quadros, por exemplo). Jamais a remoção poderá ser utilizada como punição a servidor, eis que não é uma forma de penalidade disciplinar.

O servidor removido de ofício, desde que haja mudança de sede, fará jus a **ajuda de custo** destinada a compensar despesas de instalação. Ademais, correrão por conta da Administração, as despesas de transporte do servidor e sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais (art. 53).

Já a remoção a pedido, em regra, ocorre “a critério” da Administração, isto é, conforme seu juízo de conveniência e oportunidade.

Mas, em algumas hipóteses, que *necessariamente* devem implicar **mudança de sede**, a remoção **a pedido** pode ocorrer *independentemente do interesse da Administração*, vale dizer, verificadas as situações previstas na lei (acompanhar cônjuge removido no interesse da Administração, motivo de saúde do servidor ou dependente, aprovação em concurso de remoção) a Administração é **obrigada** a deferir o pedido de remoção do servidor (ato vinculado). Ressalte-se que *não* existe possibilidade de remoção a pedido independentemente do interesse da Administração para mudanças *dentro* da mesma localidade.

Em *nenhuma* das duas hipóteses de remoção **a pedido** o servidor fará jus à ajuda de custo (art. 53, §3º).

Redistribuição

A **redistribuição** é o deslocamento de **cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago** no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do **mesmo Poder** (art. 37).

Como se vê, a redistribuição é o deslocamento do **cargo, ocupado ou vago**, e não do servidor, como ocorre na remoção. Logicamente, se houver redistribuição de cargo ocupado, ocorrerá também a movimentação do servidor que o ocupa.

A redistribuição é uma forma que a Administração possui para adequar sua força de trabalho às necessidades dos serviços e às mudanças ocorridas em sua estrutura, especialmente nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade.

Por exemplo, quando um Ministério é extinto, a Administração não pode simplesmente exonerar todos os seus servidores (muitos deles são estáveis); ocorre, então, que os cargos daquele órgão são redistribuídos para outro órgão.

A redistribuição ocorre *ex officio*, isto é, independentemente da vontade do servidor. Ademais, deve ser previamente apreciada pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC), observados os seguintes preceitos:

- Interesse da administração;
- Equivalência de vencimentos;
- Manutenção da essência das atribuições do cargo;
- Vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;
- Mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;
- Compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

Nos casos de **reorganização** ou **extinção** de órgão ou entidade, o servidor estável que tenha seu cargo extinto ou declarado desnecessário naquele órgão ou entidade, não sendo redistribuído, será colocado em **disponibilidade**, até seu **aproveitamento**. Alternativamente, ao invés de ser colocado em disponibilidade, o servidor cujo cargo não foi redistribuído poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do SIPEC, e ter **exercício provisório**, em outro órgão ou entidade, até seu adequado aproveitamento (art. 37, §§3º e 4º).



Questões para fixar

10) Ao servidor removido deverá ser concedido o prazo de, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias para entrar em exercício na outra localidade para onde foi removido.

Comentário:

O quesito está correto, nos termos do art. 18 da Lei 8.112/1990:

*Art. 18. O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter **sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório** terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.*

§ 10 Na hipótese de o servidor encontrar-se em licença ou afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento.

§ 20 É facultado ao servidor declinar dos prazos estabelecidos no caput.

Gabarito: Certo

11) Considerando que, no interesse da administração, um servidor efetivo da SUFRAMA tenha sido removido de ofício para outra localidade, julgue o item a seguir: com a remoção, o cargo que o servidor ocupava anteriormente será considerado vago.

Comentário:

O quesito está errado. A **remoção** é o simples deslocamento de servidor dentro do mesmo órgão ou entidade, com ou sem mudança de sede, mas sem que isso determine qualquer alteração em seu cargo. Portanto, o servidor removido continua a ocupar o mesmo cargo, ou seja, o cargo não será considerado vago.

Gabarito: Errado

12) A redistribuição, de ofício, de servidor público promovida como punição por algum ato por ele praticado caracteriza vício quanto ao motivo, um dos requisitos do ato administrativo.

Comentário:

Assim como a remoção, a redistribuição também **não** pode ser promovida como forma de punição do servidor. Entretanto, caso isso seja feito, o vício no ato será quanto à **finalidade**, isto é, com relação ao fim perseguido, não quanto ao motivo, daí o erro.

Gabarito: Errado

Substituição

Os servidores investidos em **cargo ou função** de **direção** ou **chefia** e os ocupantes de **cargo de natureza especial**¹⁸ terão **substitutos** indicados no regimento interno. No caso de omissão no regimento interno, os substitutos serão previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade (art. 38).

O substituto assumirá **automática** e **cumulativamente**, vale dizer, *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.

Caso o afastamento ou impedimento do titular se estenda por mais de **30 dias consecutivos**, o substituto **deixará de acumular** os cargos e passará a exercer exclusivamente o cargo ou função de chefia, percebendo a **retribuição correspondente**.

A substituição propriamente dita, no sentido legal, ensejadora de retribuição pecuniária, é unicamente a que resulta de impedimento do titular, o qual, **embora conservando a titularidade**, se **afasta** do exercício daquele cargo por uma série de razões (por exemplo, férias; doação de sangue, casamento; participação em programa de treinamento, licença à gestante, à adotante e à paternidade, para tratamento da própria saúde etc.)¹⁹. Por outro lado, não seria o caso de substituição se o titular, por exemplo, viajar a serviço, pois, ainda que fora da sede, ele estaria no pleno exercício do cargo.

Ressalte-se que **não** há substituição no caso de impedimentos de ocupante de **cargo de provimento efetivo**, mas apenas para cargo em comissão, função de confiança e cargo de Natureza Especial, com atribuições de **direção** ou **chefia** (assessoramento não).

Direitos e vantagens

Vencimento e remuneração

Nos termos do art. 41 da Lei 8.112/1990, **remuneração** é o “vencimento do cargo efetivo, *acrescido* das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei”. O **vencimento**, por seu turno, é definido pelo art. 40 da lei como a “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”.

¹⁸ **Cargos de natureza especial** são cargos em comissão “mais altos”, cujos ocupantes assessoram diretamente os dirigentes superiores do Poder Executivo, de que seriam exemplos os Ministros de Estado, o Chefe de Gabinete do Presidente da República e os Secretários Especiais (Secretário Especial dos Direitos Humanos, Secretário Especial de Políticas para as Mulheres etc.).

¹⁹ Diniz (2009, p. 229)

Como se vê, o conceito de remuneração apresentado na lei corresponde à definição de “**vencimentos**” utilizada pela doutrina (vencimento básico + vantagens), podendo também ser chamada de “remuneração em sentido estrito”.

A lei nem a doutrina indicam com precisão quais seriam as tais “vantagens de caráter permanente”. De modo geral, entendem-se como **vantagens pecuniárias permanentes** aquelas devidas ao servidor em razão do **exercício ordinário** das atribuições do cargo. Por outro lado, as vantagens pagas ao servidor de forma pontual, em razão de situações específicas, a exemplo das diárias (art. 58) e do adicional de prestação de serviço extraordinário (art. 61, V), não são consideradas vantagens de caráter permanente, e, por conseguinte, não integram a remuneração do servidor²⁰.

Em sentido contrário, Carvalho Filho sustenta que o fato de a vantagem pecuniária ser permanente ou transitória não a descaracteriza como parcela remuneratória. Assim, por exemplo, “se um servidor percebe por apenas dois meses uma gratificação de difícil acesso, que não é vantagem permanente, nesse período essa parcela integrou sua remuneração”²¹.

Segundo o art. 41, §3º da Lei 8.112/1990, o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, vale dizer, a **remuneração** do servidor, é **irredutível**. Além disso, a **remuneração** do servidor não poderá ser **inferior ao salário mínimo** (art. 41, §5º).

Nenhum desconto poderá incidir sobre a remuneração dos servidores em atividade ou sobre o provento do servidor na inatividade, salvo por **imposição legal**²² ou **mandado judicial**.

Ademais, o art. 48 da lei assegura que o vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de **arresto, sequestro** ou **penhora**, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial (pensão alimentícia). Assim, na hipótese de processo judicial para cobrar alguma dívida do servidor, a sua remuneração não poderá ser penhorada na ação, exceto se a dívida for decorrente de pensão alimentícia.

A própria Lei 8.112/1990, contudo, estabelece que poderá haver **desconto** na remuneração ou no provento caso o servidor autorize que a Administração faça **consignação** em sua folha de pagamento a favor de terceiros, de que são exemplo os empréstimos consignados, cujos valores das parcelas são descontados diretamente no contra-cheque do servidor e transferidos para a entidade credora. Ressalte-se que a consignação é feita **a critério da Administração** e com **reposição de custos** pela entidade credora, na forma definida em regulamento. Ademais, o valor do desconto não pode exceder a **35%** da remuneração mensal, sendo **5%** destinados exclusivamente para a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito ou para a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito (art. 45).

Além disso, na hipótese de pagamentos a maior efetuados pela Administração em favor do servidor, aposentado ou pensionista, o respectivo ressarcimento poderá ser efetivado mediante **desconto em folha**. Nos termos do art. 46 da Lei 8.112/1990, as reposições ao erário serão **previamente comunicadas** ao interessado para que promova a restituição no *prazo máximo de 30 dias*. Os valores devidos poderão ser **parcelados**, a pedido do interessado, sendo que o valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a 10% da remuneração, provento ou pensão. Entretanto, se o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela.

²⁰ Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2014, p. 400).

²¹ Carvalho Filho (2014, p. 747).

²² Por exemplo, a Lei 8.443/1992 autoriza que o Tribunal de Contas da União determine o desconto integral ou parcelado dos débitos e multas impostas pelo órgão nos vencimentos, salários ou proventos do responsável.

Sobre o tema, importante observar que, tanto o Supremo Tribunal Federal²³ como o Tribunal de Contas da União²⁴ entendem que, se o servidor ou aposentado recebeu de **boa-fé** os pagamentos indevidos efetuados pela Administração, **não há necessidade de reposição**, haja vista a presunção de legalidade do ato administrativo e o caráter alimentar das parcelas salariais.

Vantagens

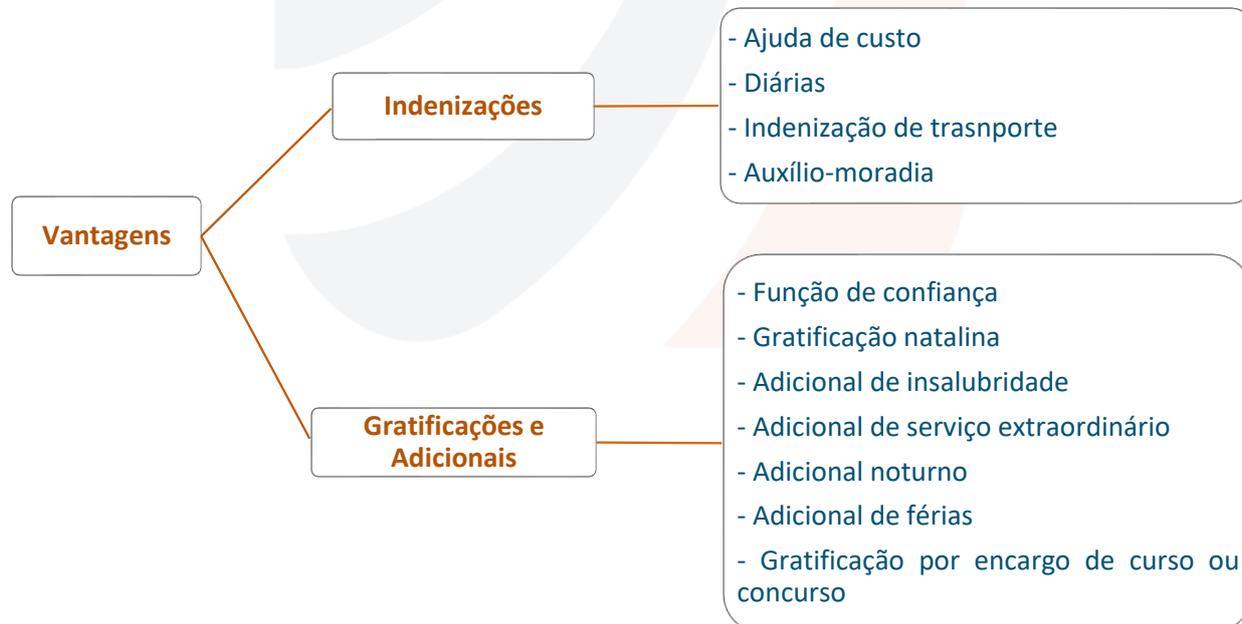
Vantagens são as parcelas pecuniárias acrescidas ao vencimento básico do servidor em decorrência de uma situação fática previamente estabelecida na norma jurídica pertinente. Presente a situação fática prevista na norma, fica assegurado ao servidor o direito subjetivo a receber o valor correspondente à vantagem²⁵.

As vantagens previstas na Lei 8.112/1990 se dividem em (art. 49):

- **Indenizações**
- **Gratificações**
- **Adicionais**

As **indenizações** não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito, ou seja, jamais integram a remuneração do servidor. Já as **gratificações** e os **adicionais** incorporam-se ao vencimento ou provento (isto é, compõem a remuneração), nos casos e condições indicados em lei.

Lembrando que não é permitido o chamado “efeito cascata”, em que uma vantagem incide sobre outra; o correto é que, em regra, cada vantagem incida apenas sobre o vencimento básico (art. 50).



²³ RE 450.458/DF

²⁴ Súmula 249 do TCU

²⁵ Carvalho Filho (2014, p. 750).

Indenizações

As indenizações visam a **ressarcir** gastos efetuados pelo servidor em razão do regular exercício de suas funções. As indenizações não integram a remuneração, pois não representam uma contraprestação pelo serviço prestado; ao contrário, possuem **caráter eventual**, servindo para compensar despesas arcadas pelo servidor em serviço.

Como não constituem propriamente rendimentos, sobre elas não podem incidir o imposto de renda nem a contribuição previdenciária²⁶.

Vale lembrar, ainda, que o art. 37, §11 da Constituição Federal determina que as **parcelas de caráter indenizatório não** serão computadas para efeito do teto remuneratório.

Nos termos da Lei 8.112/1990, são indenizações: **ajuda de custo, diárias, de transporte e auxílio-moradia**.

Ajuda de custo (arts. 53 a 57)

Destina-se a compensar as **despesas de instalação** do servidor que, no **interesse do serviço**, passar a ter exercício em **nova sede**, com mudança de domicílio em **caráter permanente** (remoção de ofício).

Além das despesas de instalação, também correm por conta da Administração as despesas de transporte do servidor e de sua família, compreendendo **passagem, bagagem e bens pessoais**.

Caso o cônjuge que também detenha a condição de servidor seja removido para a mesma sede, não poderá receber uma nova ajuda de custo, pois **é vedado o duplo pagamento de indenização**.

Se o servidor falecer na nova sede, a lei assegura à sua família ajuda de custo e transporte para que retorne à localidade de origem, dentro do prazo de um ano, contado do óbito.

A ajuda de custo é **calculada sobre a remuneração do servidor**, *não podendo exceder* a importância correspondente a **três meses** de remuneração. O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 30 dias.

Lembrando que a ajuda de custo **não** é devida em **nenhuma** hipótese de **remoção a pedido** (a critério da Administração ou independentemente do interesse da Administração).

Diárias (arts. 58 a 59)

As diárias se destinam a indenizar despesas extraordinárias com **pousada, alimentação e locomoção** urbana do servidor que, **a serviço**, afastar-se da sede em **caráter eventual** ou **transitório** para outro ponto do território nacional ou para o exterior.

O servidor **não** fará jus a diárias nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo.

A diária será concedida **por dia de afastamento**. Na ocorrência de o deslocamento exigir pernoite fora da sede, a diária será **inteira**; caso contrário, será devida pela **metade** do seu valor. Também será devida pela **metade** quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias.

²⁶ Carvalho Filho (2014, p. 751)

Também *não* fará jus a diárias o servidor que se deslocar **dentro da mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião**, constituídas por municípios limítrofes e regularmente instituídas (ex: o servidor lotado em Belo Horizonte que se desloca para Betim ou Contagem), salvo se houver pernoite fora da sede.

O servidor que receber diárias e *não se afastar da sede*, por qualquer motivo fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de **cinco dias**. Por outro lado, se o servidor retornar à sede em *prazo menor do que o originalmente previsto*, deverá restituir as diárias recebidas em excesso, também no prazo de **cinco dias**.

Indenização de transporte (art. 6o)

A indenização de transporte é devida ao servidor que realizar despesas com a utilização de **meio próprio** de locomoção para a execução de serviços externos, por força das **atribuições próprias do cargo** que ocupa, **efetivo** ou **comissionado**.

Auxílio-moradia (arts. 6o-A a 6o-E)

O auxílio-moradia consiste no ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com **aluguel de moradia** ou com **meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira**, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor.

O auxílio-moradia não é devido aos servidores efetivos em geral, mas apenas àqueles que tenham se mudado do local de residência para ocupar **cargo em comissão** ou **função de confiança** do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – **DAS, níveis 4, 5 e 6**, de **Natureza Especial**, de **Ministro de Estado** ou **equivalentes**.

Ressalte-se que, caso exista imóvel funcional disponível para uso pelo servidor, ele não fará jus ao auxílio-moradia. Também não terá direito à indenização o servidor que seja proprietário de imóvel no município em que for exercer o cargo.

O valor mensal máximo do auxílio-moradia é limitado a **25%** do valor do cargo em comissão ou função de confiança, não podendo, em qualquer caso, superar **25%** da remuneração de Ministro de Estado.

Independentemente do valor do cargo em comissão ou função comissionada, fica garantido ressarcimento mensal de **até R\$ 1.800,00** dos gastos com moradia a todos os que preencherem os requisitos.

No caso de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel, o auxílio-moradia continuará sendo pago por um mês.

Gratificações e adicionais

Tradicionalmente, a doutrina procura diferenciar os conceitos de adicionais e gratificações. Para Hely Lopes Meirelles,

*"o que caracteriza o **adicional** e o distingue da **gratificação** é ser aquele uma recompensa ao tempo de serviço do servidor, ou uma retribuição pelo desempenho de funções especiais que refogem da rotina burocrática, e esta, uma compensação por serviços comuns executados em condições anormais para o servidor, ou uma ajuda pessoal em face de certas situações que agravam o orçamento do servidor".*

Em suma, segundo a doutrina do autor, as **gratificações** teriam relação com a especificidade das condições em que uma função comum é exercida ao passo que os **adicionais** se relacionariam com a especificidade da própria função.

Não obstante, Carvalho Filho assevera que, na prática, essa distinção não tem sido adotada pelas leis que tratam da matéria. Para ele, o mais importante para determinar a natureza jurídica de uma vantagem é verificar, na norma pertinente, o **fato** que gera o direito à sua percepção, não importando o nome que se dá a ela. Assim, seria irrelevante, por exemplo, que a vantagem relativa ao exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas seja chamada de *adicional* de insalubridade ou de *gratificação* de insalubridade.

O art. 61 da Lei 8.112/1990 elenca uma série de **gratificações** e **adicionais** devidos aos servidores: retribuição pelo exercício de função de confiança; gratificação natalina; adicional de insalubridade; adicional pela prestação de serviço extraordinário; adicional noturno; adicional de férias; gratificação por encargo de curso ou concurso.

Essa lista **não é taxativa**, podendo existir outras gratificações e adicionais previstos nas leis que tratam das diversas carreiras do funcionalismo público federal.

Vejamos então as vantagens arroladas na Lei 8.112/1990.

Retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento (arts. 62 a 62-A)

Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida **retribuição** pelo seu exercício.

A lei não apresenta maiores informações sobre a forma de pagamento dessa retribuição. Detalhe é que a lei alude a “**retribuição**” e não a gratificação ou adicional.

Antigamente, era possível ao servidor **incorporar** essa vantagem à sua remuneração, na proporção de 1/5 (um quinto) por ano de exercício na função de direção, chefia ou assessoramento. Com a incorporação, o servidor continuava a perceber a retribuição mesmo após deixar de exercer a função.

Hoje em dia, a **incorporação** da retribuição pelo exercício de função de confiança ou cargo em comissão **não é mais possível**. Foi revogada pela Lei 9.527/1997, que alterou a redação do art. 62 da Lei 8.112/1990. As retribuições já incorporadas pelos servidores à época foram transformadas em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI, continuando a integrar a remuneração desses servidores, conforme dispõe o art. 62-A da Lei 8.112/1990. Esta parcela, em virtude de sua transformação em VPNI, estará sujeita apenas às revisões gerais de remuneração dos servidores públicos federais.

Gratificação natalina (arts. 63 a 66)

A gratificação natalina equivale ao **13º salário** dos trabalhadores regidos pela CLT.

O direito de o servidor receber a gratificação natalina decorre de quantos meses ele esteve em exercício no cargo durante o ano. Cada mês de efetivo exercício corresponderá a 1/12 (um doze avos) de sua remuneração, sendo a fração igual ou superior a quinze dias considerada como mês integral. Por conseguinte, o exercício do cargo durante o ano todo lhe assegurará o direito de receber 12/12 de sua remuneração a título de gratificação natalina (ou seja, sua remuneração inteira).

O valor considerado para fins de cálculo da gratificação natalina é a remuneração do mês de **dezembro**. Assim, por exemplo, se no mês de dezembro é acrescido à remuneração do servidor uma retribuição decorrente do exercício de função de confiança, a gratificação natalina corresponderá ao valor da remuneração acrescida do

valor correspondente à função²⁷ (não importa, no caso, que a retribuição tenha sido concedida apenas no mês de dezembro, e não nos meses anteriores).

Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas (arts. 68 a 72)

Esse adicional é devido aos servidores que trabalhem com **habitualidade**:

- em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias **tóxicas** ou **radioativas** (ex: servidor que trabalha com raio X ou em minas de carvão);
- em circunstâncias que os colocam em **risco de vida** (ex: servidor que conserta redes de alta tensão).

No primeiro caso, a vantagem denomina-se adicional de **insalubridade** e, no segundo, adicional de **periculosidade**.

As condições aptas a justificar o recebimento dos adicionais serão aquelas estabelecidas nas normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral²⁸.

Nos termos da Lei 8.270/1991 que, nesse ponto, complementa as disposições da Lei 8.122/1990, o adicional de **insalubridade** será pago no percentual de 5, 10 e 20%, no caso de insalubridade nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente; já o adicional de periculosidade será devido no percentual de 10%. Os percentuais incidem sobre o vencimento do cargo efetivo.

O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles, ou seja, eles **não podem ser recebidos cumulativamente**.

Os adicionais de **insalubridade** e de **periculosidade** tem a finalidade de compensar os riscos a que o servidor se expõe no exercício de suas funções enquanto esses riscos efetivamente existem. Assim, ao ser removido e deixar de exercer atividade em local ou com material de risco para a saúde, o servidor perde a condição de destinatário dessa parcela de remuneração. Não se exige, para a cessação do pagamento do referido adicional, a instauração de processo administrativo, bastando que se verifique a eliminação das circunstâncias que deram causa ao benefício.

A lei determina que haja controle permanente da atividade de servidores que labutam em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos. A servidora gestante ou lactante deverá ser afastada de exercer suas funções nessas condições.

Adicional por serviço extraordinário (arts. 73 a 74)

O serviço extraordinário corresponde à chamada "hora extra", ou seja, o serviço executado além da jornada ordinária de trabalho.

Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações **excepcionais** e **temporárias**, respeitado o **limite máximo de 2 horas por jornada**.

O serviço extraordinário será remunerado com **acréscimo de 50%** em relação à hora normal de trabalho.

²⁷ Diniz (2009, p. 350)

²⁸ **Lei 8.270/1991, art. 12:** "Os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral e calculados com base nos seguintes percentuais: I - cinco, dez e vinte por cento, no caso de insalubridade nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente; II - dez por cento, no de periculosidade".

Adicional noturno (art. 75)

O adicional noturno é devido pela prestação de serviço em horário compreendido entre **22 horas** de um dia e **5 horas** do dia seguinte.

Em atendimento ao preceito constitucional de que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do diurno, a Lei 8.112/1990 estabeleceu que o valor do adicional corresponde ao valor da hora normal **acrescido de 25%**. A hora noturna será computada como o período de “cinquenta e dois minutos e trinta segundos”. Assim, por exemplo, o período de trabalho entre 22h às 5h, correspondente a 7 “horas diurnas”, equivaleria a 8 “horas noturnas”²⁹.

Em se tratando de serviço extraordinário prestado no horário noturno, ou seja, fora da jornada comum do servidor, os respectivos adicionais são calculados **cumulativamente**. Dessa forma, o adicional noturno de 25% será calculado sobre a hora de trabalho já aumentada dos 50% do adicional por serviço extraordinário. O acréscimo da hora extraordinária prestada em horário noturno será, assim, de 87,5%.

Adicional de férias (art. 76)

O adicional de férias será pago ao servidor por ocasião das suas férias, independentemente de solicitação. Esse acréscimo corresponde a **1/3 (um terço) da remuneração** do período das férias.

No caso de o servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de férias.

Gratificação por encargo de curso ou concurso (art. 76-A)

A gratificação por encargo de curso ou concurso é devida ao servidor que, em **caráter eventual**:

- Atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;
- Participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos;
- Participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes;
- Participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades.

Como se vê, a gratificação refere-se ao exercício de atividades relacionadas a **treinamentos, cursos de formação, vestibulares e concursos públicos** organizados no âmbito da Administração Pública.

O valor da gratificação será calculado em horas, observadas a natureza e a complexidade da atividade exercida, **não podendo ser superior** ao equivalente a **120 horas** de trabalho anuais. Em situação de **excepcionalidade**, devidamente justificada, a autoridade máxima do órgão ou entidade poderá autorizar acréscimo correspondente a até 120 horas de trabalho anuais.

²⁹ O cálculo é o seguinte: 7 horas x 60 minutos = 420 minutos ÷ 52,5 minutos = 8 horas noturnas

O valor da hora trabalhada corresponderá aos percentuais de 1,2% ou de 2,2%, dependendo da atividade desempenhada, incidentes sobre o **maior vencimento básico** da Administração Pública Federal.

Por fim, ressalte-se que a gratificação por encargo de curso ou concurso **não se incorpora** ao vencimento ou salário do servidor para **qualquer efeito** e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões.

Férias

O servidor, **efetivo ou comissionado**, fará jus a **30 dias** de férias anuais **remuneradas**, que poderão ser parceladas em até **três etapas**, desde que assim requeridas pelo servidor, observado o interesse da Administração (ou seja, o parcelamento é ato discricionário da Administração) (art. 77).

O pagamento da remuneração das férias será efetuado **até dois dias antes** do início do respectivo período. Em caso de parcelamento, o servidor receberá o valor completo do adicional de férias quando da fruição do primeiro período (art. 78).

Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos **12 meses** de exercício. O segundo e os demais períodos aquisitivos serão contados a partir de 1º de janeiro do ano subsequente. Assim, por exemplo, se o servidor toma posse no dia 10 de dezembro, no mesmo dia do ano subsequente ele terá adquirido direito de gozar a primeira parcela de 30 dias de férias. Decorridos apenas 21 dias, ou seja, no dia 1º de janeiro do outro ano, ele já terá adquirido direito a nova parcela de férias, correspondente a mais 30 dias. A partir do segundo período, independentemente do dia em que tenha tomado posse, para cada ano civil o servidor adquirirá direito de gozar novo período de férias³⁰.

No caso de **necessidade do serviço**, as férias poderão ser acumuladas de um período para outro. A lei limita a acumulação a até no **máximo dois períodos**, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica. Os períodos de férias que ultrapassarem esse limite seriam perdidos. Todavia, a jurisprudência do STJ *admite a acumulação de mais de dois períodos*, a fim de evitar o enriquecimento sem causa da Administração. Ressalte-se que o limite de parcelamento das férias não se aplica aos Ministros de Estado³¹.

As férias somente poderão ser **interrompidas** por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade. O restante do período interrompido será gozado de uma só vez.

É vedado ao servidor levar à conta de férias qualquer ausência injustificada ao serviço, vale dizer, o servidor não pode faltar ao trabalho e depois querer descontar essa falta nas suas férias.

O servidor **exonerado** do cargo efetivo ou em comissão perceberá **indenização** relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 14 dias, sendo a indenização calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório. Conforme jurisprudência do STF, a indenização pelas férias não usufruídas deve incluir, obrigatoriamente, o **adicional de férias** de um terço sobre a remuneração normal³².

³⁰ Lucas Furtado (2014, p. 796-797).

³¹ **Lei 9.525/1997, art. 2º**: “Aplica-se aos Ministros de Estado o disposto nos arts. 77, 78 e 80 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, exceto quanto ao limite de parcelamento das férias, cabendo àquelas autoridades dar ciência prévia ao Presidente da República de cada período a ser utilizado”.

³² RE 570.908/RN

Jurisprudência

1. O STJ considera possível o acúmulo de **mais de dois períodos** de férias não gozadas, ou seja, segundo o entendimento daquela Corte, o servidor não perde seu direito às férias acumuladas que ultrapassem dois períodos³³. Na hipótese de o servidor cessar definitivamente o exercício do cargo, os períodos ainda não gozados deverão ser convertidos em dinheiro.
2. O STJ já deixou assente que as hipóteses de afastamento do servidor do exercício do cargo consideradas em lei como de **efetivo exercício** (ex: afastamento para participação em programa de pós-graduação ou licença capacitação) **não prejudicam o seu direito às férias**, com as consequentes **vantagens pecuniárias**³⁴. Ou seja, mesmo afastado, o servidor tem direito ao adicional de férias de um terço sobre a remuneração normal.

Licenças

A Lei 8.112/1990 permite ao servidor obter as seguintes licenças:

Licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 83)

O servidor poderá obter licença por motivo de **doença** do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional.

Embora o art. 83 da Lei 8.112/1990 informe que a referida licença “poderá” ser deferida, a doutrina ensina que se trata de **ato vinculado**, vale dizer, uma vez preenchidos os requisitos legais, o servidor passa a ter direito subjetivo à obtenção da licença, independentemente do interesse da Administração.

Tanto a concessão como cada uma das prorrogações da licença para tratamento de saúde serão precedidas de **exame por perícia médica oficial**, a fim de comprovar a extensão da doença. Todavia, a perícia médica poderá ser dispensada caso a licença for inferior a quinze dias, dentro de um ano.

A licença somente será deferida se a **assistência direta** do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário. É vedado ao servidor exercer atividade remunerada durante o período da licença

A licença, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de 12 meses nas seguintes condições:

- por **até 60 dias**, consecutivos ou não, **mantida a remuneração** do servidor; e
- por **até 90 dias**, consecutivos ou não, **sem remuneração**.

A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 meses, não poderá ultrapassar esses limites.

O tempo de licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor, **com remuneração**, que exceder a 30 dias em período de 12 meses é contado apenas para efeito de **aposentadoria** e **disponibilidade** (art. 103). O tempo de licença não remunerada não é contado para nenhum efeito.

³³ MS 13.3191/DF

³⁴ REsp-AgR 1.377.925/AL

Licença por motivo de afastamento do cônjuge (art. 84)

Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para **outro ponto do território nacional**, para o **exterior** ou para o **exercício de mandato eletivo** dos Poderes Executivo e Legislativo.

Esta licença observará as seguintes condições:

- Será por prazo indeterminado e sem remuneração.
- O período em que o servidor estiver em seu usufruto não é computado como tempo de serviço para nenhum efeito.

Agora, se o *cônjuge deslocado* for **servidor público, civil ou militar**, de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do DF e dos Municípios, o servidor pode tirar a licença para acompanhar esse cônjuge e ainda tem direito a ter **exercício provisório** em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, **desde que para atividade compatível com o seu cargo**. Nesse caso de exercício provisório, a licença será *com remuneração*. Ressalte-se que essa licença com exercício provisório e remuneração *não* se confunde com a remoção do art. 36, III, "a" (remoção para acompanhar cônjuge), a qual se aplica apenas se o cônjuge for deslocado "no interesse da Administração".

Licença para o serviço militar (art. 85)

Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

Concluído o serviço militar, o servidor terá até **30 dias sem remuneração** para reassumir o exercício do cargo.

O período de licença é considerado como **tempo de efetivo exercício** (art. 102, VIII, "f").

Licença para atividade política (art. 86)

O servidor que se candidata a cargo eletivo terá direito a licença, **sem remuneração**, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral. Esse período não é computado como tempo de serviço, para nenhum efeito.

A partir do registro da candidatura e até o 10º dia seguinte ao da eleição, a licença será **com a remuneração do cargo efetivo**. A remuneração, contudo, só será paga pelo período de **três meses**. Caso o período entre o registro da candidatura e o 10º dia seguinte ao da eleição supere três meses, o servidor poderá continuar usufruindo a licença, só que sem remuneração. O período de licença remunerado será computado como tempo de serviço, mas apenas para efeito de **aposentadoria** e **disponibilidade** (art. 103, III).

Licença para capacitação (art. 87)

Após cada **cinco anos de efetivo exercício**, o servidor terá direito a afastar-se do exercício do cargo efetivo para participar de curso de capacitação profissional, observando as seguintes condições:

- Será concedida no interesse da Administração (ato discricionário);
- Prazo de **até três meses, com remuneração**;

- Não pode ser concedida para o servidor que esteja em **estágio probatório**;
- O período de licença para capacitação é considerado como **tempo de efetivo exercício**.

Licença para tratar de interesses particulares (art. 91)

Ao servidor ocupante de cargo efetivo poderá ser concedida licença para o trato de **assuntos particulares**, observadas as seguintes condições:

- Será concedida no interesse da Administração (ato discricionário);
- Prazo de **até três anos consecutivos, sem remuneração**;
- Não pode ser concedida para o servidor que esteja em **estágio probatório**;
- O período da licença não é computado como tempo de serviço para qualquer efeito.

A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço, neste último caso, a critério da Administração.

Licença para o desempenho de mandato classista (art. 92)

É assegurado ao servidor o direito a licença, **sem remuneração**, para o desempenho de **mandato** em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de **gerência** ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros.

Ressalte-se que somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de **direção** ou de **representação** nas referidas entidades, desde que cadastradas no órgão competente.

Esta licença observará as seguintes condições:

- Terá duração **igual à do mandato**, podendo ser renovada, no caso de reeleição.
- Não pode ser concedida para o servidor que esteja em **estágio probatório**;
- O tempo em que o servidor usufruir esta licença será considerado para todos os efeitos, **exceto para promoção**.

Licença para tratamento de saúde (arts. 202 a 206-A)

Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, **sem prejuízo da remuneração**.

A licença para tratamento da saúde será concedida com base em **perícia oficial**, que poderá ser dispensada para licenças **inferiores a 15 dias**, dentro de um ano.

Caso a licença exceda o prazo de 120 dias no período de 12 meses, a contar do primeiro dia de afastamento, ela será concedida mediante avaliação por **junta médica oficial**.

O servidor pode ficar em licença para tratamento de saúde por, no máximo, **24 meses**. Ultrapassado este prazo, e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado em outro cargo, o servidor será **aposentado por invalidez** (art. 188).

Segundo o art. 206-A da Lei 8.112/1990, o servidor será submetido a **exames médicos periódicos**, nos termos e condições definidos em regulamento. Para tanto, a União e suas entidades autárquicas e fundacionais poderão:

- Prestar os exames médicos periódicos diretamente pelo órgão ou entidade à qual se encontra vinculado o servidor;
- Celebrar convênio ou instrumento de cooperação ou parceria com os órgãos e entidades da administração direta, suas autarquias e fundações;
- Celebrar convênios com operadoras de plano de assistência à saúde, organizadas na modalidade de autogestão, que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador; ou
- Prestar os exames médicos periódicos mediante contrato administrativo, observado o disposto na Lei no 8.666, de 21 de junho de 1993, e demais normas pertinentes.

O período de licença para tratamento da própria saúde é computado como **tempo de efetivo exercício, até o limite de 24 meses**, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo (art. 102, VIII, "b"). O tempo de licença que exceder esse prazo de 24 meses será considerado como tempo de serviço **apenas** para efeito de **aposentadoria e disponibilidade** (art. 103, VII).

Licença à gestante, à adotante e licença paternidade (arts. 207 a 210)

A licença concedida à servidora **gestante** observará as seguintes condições:

- Prazo de **120 dias** consecutivos, **sem prejuízo da remuneração**;
- Poderá ter início no **primeiro dia do nono mês de gestação**, salvo antecipação por prescrição médica;
- No caso de nascimento **prematuro**, a licença terá início a partir do parto;
- No caso de **natimorto**, decorridos 30 dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.
- No caso de **aborto** atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 dias de repouso remunerado.

O Decreto 6.690/2008 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante para as servidoras públicas federais.

No caso da **gestante**, o Decreto 6.690/2008 autoriza a prorrogação do afastamento por mais 60 dias. Assim, o prazo da **licença à gestante** passa a ser de **180 dias**.

Quanto às servidoras que venham a **adotar** ou **obter a guarda judicial** de criança, o art. 210 da Lei 8.112 estabelece uma regra pior, prevendo prazos *menores* de licença remunerada (90 dias, se a criança tiver até um ano de idade, ou 30 dias, se a criança tiver mais de um ano).

Contudo, o STF considera esse dispositivo **inconstitucional**. Para a Suprema Corte, **os prazos da licença-adotante não podem ser inferiores ao prazo da licença-gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada**³⁵.

³⁵ STF – RE 778.889/PE

Desse modo, se a Lei prevê o prazo de 120 dias de licença-gestante, com prorrogação de mais 60 dias, tal prazo (inclusive com a prorrogação) deverá ser garantido à mulher que adota uma criança (não importando a idade).

Quanto ao servidor, a Lei 8.112 confere direito a licença paternidade **remunerada**, pelo **nascimento** ou **adoção de filhos**, pelo **prazo 5 dias consecutivos** (art. 208). O Decreto 8.737/2016, contudo, estende tal prazo por **mais 15 dias** ao servidor que requeira o benefício no prazo de 2 dias úteis após o nascimento ou a adoção, totalizando, assim, **20 dias** de licença paternidade.

Ressalte-se que, para fins de concessão da licença paternidade ao servidor que **adotar** ou obtiver a **guarda judicial**, considera-se criança a pessoa de **até 12 anos de idade incompletos**.

Por fim, ressalte-se que o período de usufruto das licenças à gestante, à adotante e licença paternidade é considerado como de **efetivo exercício** para efeito de contagem do tempo de serviço (art. 102, VIII, "a").

Licença por acidente em serviço (arts. 211 a 214)

O servidor que sofrer acidente em serviço será licenciado, **com remuneração integral**.

Configura acidente em serviço o **dano físico** ou **mental** sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido. Equipara-se ao acidente em serviço o dano decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo e o sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

O tempo que o servidor estiver em licença por acidente em serviço é contado como de **efetivo exercício** para todos os efeitos legais.

Afastamentos e concessões

Afastamentos

A Lei 8.112/1990 permite ao servidor obter os seguintes **afastamentos**:

Afastamento para servir a outro órgão ou entidade (art. 93)

O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos **Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal**, dos Municípios para, dentre outros casos previstos em leis específicas, exercer **cargo em comissão** ou **função de confiança**.

O servidor também poderá ser cedido para, dentre outros casos previstos em leis específicas, o exercício de **cargo de direção** ou de **gerência** em **serviço social autônomo instituído pela União**.

Nessas hipóteses, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária (que recebeu o servidor).

Afastamento para exercício de mandato eletivo (art. 94)

Caso o servidor seja investido em mandato eletivo **federal, estadual** ou **distrital**, ficará afastado do cargo.

Se for investido no mandato de **prefeito**, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração; investido no mandato de **vereador**, havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo; não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

Afastamento para estudo ou missão no exterior (arts. 95 a 96)

O servidor tem direito a se afastar do cargo para estudo ou missão no exterior, por período que não poderá exceder a **4 anos**.

Esse afastamento pressupõe autorização do Presidente da República, do Presidente dos órgãos do Poder Legislativo e do Presidente do Supremo Tribunal Federal, dependendo do Poder a qual o cargo do servidor está vinculado.

Afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país (art. 96-A)

O servidor poderá, no **interesse da Administração**, afastar-se do exercício do cargo efetivo para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País, desde que a sua participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

O afastamento se dará **sem prejuízo da remuneração**.

Os servidores beneficiados pelo referido afastamento terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido, sob pena de ter que ressarcir os gastos com seu aperfeiçoamento.

Concessões

Além das licenças e dos afastamentos acima indicados, a Lei 8.112/1990 assegura ao servidor determinadas **concessões**, quais sejam:

- ☞ Direito de se **ausentar do serviço**, sem qualquer prejuízo (art. 97):
 - por um dia, para **doação de sangue**;
 - pelo período comprovadamente necessário para **alistamento ou recadastramento eleitoral**, limitado, em qualquer caso, a dois dias;
 - por oito dias consecutivos em razão de **casamento ou falecimento** do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.
- ☞ Direito a **horário especial**, concedido ao servidor (art. 98):
 - **estudante**, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sendo exigida a compensação de horário;
 - **portador de deficiência**, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário;
 - que tenha **cônjuge, filho ou dependente com deficiência**, não sendo exigida compensação de horário;
 - que atue como **instrutor** ou participe de **banca examinadora**, sendo exigida a compensação de horário que, neste caso, deve ser efetivada no prazo de até um ano
- ☞ Direito ao servidor estudante que mudar de sede **no interesse da administração**, de **matricular-se, na localidade da nova residência ou na mais próxima, em instituição de ensino congênere**, em qualquer época, independentemente de vaga, direito extensivo ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou

enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial (art. 99)³⁶.

Questões para fixar

13) Servidores públicos transferidos de ofício e que estejam matriculados em instituição de ensino superior têm direito a matrícula em instituição de ensino superior do local de destino, desde que observado o requisito da congeneridade em relação à instituição de origem. Entretanto, conforme entendimento dominante do STJ, se não houver curso correspondente em estabelecimento congênere no local da nova residência ou em suas imediações, ao servidor não será assegurado o direito à matrícula em instituição não congênere.

Comentário:

O item está errado. Em regra, os servidores públicos transferidos de ofício têm direito a matrícula em instituição de ensino superior do local de destino, observado, todavia, o requisito da **congneridade** em relação à instituição de origem – de privada para privada, de pública para pública. Entretanto, segundo a jurisprudência do STJ, na hipótese de não haver curso correspondente em estabelecimento congênere, deve ser assegurada a matrícula em instituição não congênere (ver AgRg no REsp 1.335.562/RS)

Gabarito: Errado

14) O gozo de férias do servidor pode ser interrompido, entre outros motivos, por convocação de júri, serviço eleitoral ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade em que o servidor desempenhe suas funções.

Comentário:

O quesito está correto, nos termos do art. 8o da Lei 8.112/1990:

Art. 8o. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Gabarito: Certo

15) Ao servidor é facultado abater de suas férias as faltas injustificadas, de modo a preservar a remuneração referente aos dias em que deixar de comparecer ao serviço.

Comentário:

O item está errado. A Lei 8.112/1990 **proíbe** que seja levado à conta de férias qualquer falta ao serviço (art. 77, §3º). Isso implica dizer que, caso um servidor venha a faltar ao serviço, a ausência não poderá ser “descontada” nas férias.

Gabarito: Errado

³⁶ Segundo o STF, a expressão “instituição de ensino congênere” pressupõe a observância da **natureza jurídica** do estabelecimento educacional de origem, ou seja, o direito a matrícula só é garantido de instituição **privada para privada**, e de **pública para pública**. Assim, o servidor que estudava em instituição privada na localidade de origem somente tem direito a se matricular em outra entidade privada no local de destino (ADI 3.324/DF).

16) O afastamento de servidor em razão de licença para exercício de atividade política não é contabilizado para fins de aposentadoria.

Comentário:

O quesito está errado. No período compreendido entre o registro da candidatura e o 10º dia seguinte ao da eleição, a licença para exercício de atividade política será computada como tempo de serviço para efeito de **aposentadoria e disponibilidade** (art. 103, III), daí o erro. Ressalte-se, porém, que a licença tirada no período entre a escolha do servidor em convenção partidária e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, não é computada como tempo de serviço, para nenhum efeito.

Gabarito: Errado

17) Para efeito apenas de aposentadoria, sem repercussão financeira, deve-se contar em favor do servidor o tempo de serviço em atividade privada, desde que esta seja vinculada à previdência social.

Comentário:

O item está errado. Nos termos da Lei 8.112/1990:

*Art. 103. Contar-se-á apenas para **efeito de aposentadoria e disponibilidade**:
V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;*

Portanto, ao contrário do afirmado, a contagem do tempo de serviço em atividade privada vinculada à Previdência Social não tem efeito apenas para a aposentadoria, mas também para a disponibilidade, daí o erro.

Gabarito: Errado

Direito de petição

O direito de petição possui previsão constitucional (CF, art. 5º, XXXIV, "a"). Na Lei 8.112/90, esse direito possui uma previsão mais restrita, uma vez que é aplicável aos servidores públicos. Basicamente, representa uma forma de solicitar direitos ou providências da Administração.

Nesse contexto, são três os instrumentos para o exercício do direito de petição:

- **requerimento;**
- **pedido de reconsideração; e**
- **recurso.**

O art. 104 assegura ao servidor o **direito de requerer** aos Poderes Públicos, em **defesa de direito ou interesse legítimo**. O requerimento deve ser dirigido à autoridade competente para decidi-lo, porém será encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente (art. 105). Isso quer dizer que o servidor deve seguir a cadeia hierárquica para proceder o seu pedido, ou seja, deve encaminhar o pedido por meio de sua chefia.

O **pedido de reconsideração**, por sua vez, é dirigido a autoridade que **houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão**, não podendo ser renovado (art. 106). Logo, percebe-se que o pedido de reconsideração é encaminhado à mesma autoridade que tomou a decisão que está sendo recorrida. Nesse caso, o servidor está solicitando que a mesma autoridade reconsidere o que decidiu anteriormente.

Ademais, o **requerimento e o pedido de reconsideração** deverão ser **despachados no prazo de cinco dias e decididos dentro de trinta dias** (art. 106, parágrafo único).

Por fim, o **recurso** é cabível nas seguintes situações (art. 107):

- contra o indeferimento do pedido de reconsideração;
- contra as decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

O recurso será dirigido à autoridade **imediatamente superior** à que **tiver expedido o ato ou proferido a decisão**, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades (art. 107, §1º). Portanto, no recurso, solicita-se que a autoridade superior reveja o ato de seu subordinado.

Contudo, o encaminhamento do recurso também segue a via hierárquica, ou seja, o servidor deve encaminhar o recurso por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado (art. 107, §2º).

Vamos exemplificar um pouco. Suponha que um servidor deseje solicitar a concessão de um direito. Nesse caso, ele deverá fazer um **requerimento**, encaminhando-o por meio de seu chefe para a autoridade competente, que chamaremos de Fulano. Se Fulano negar o requerimento do servidor, este último poderá fazer um **pedido de reconsideração**, dirigido a Fulano, solicitando que a decisão seja revista. Contudo, se Fulano negar novamente o direito, o servidor deverá fazer um **recurso**, que será encaminhado, por intermédio de sua chefia, à autoridade superior de Fulano. A partir daí, o servidor poderá realizar sucessivos recursos, conforme permitir a legislação, para as autoridades superiores.

Consoante o art. 108, o prazo para interposição de **pedido de reconsideração** ou de **recurso** é de **trinta dias**, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

De acordo com o art. 109, o **recurso** (somente ele) poderá ser recebido com **efeito suspensivo**, a juízo da autoridade competente.

Em caso de provimento do **pedido de reconsideração** ou do **recurso**, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado (art. 109, parágrafo único).

Na sequência, o art. 110 apresenta os prazos em que o direito de requerer **prescreverá**. São eles:

- em **cinco anos**, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;
- em **cento e vinte dias**, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado (art. 110, parágrafo único).

Porém, o pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição, ou seja, fazem zerar a contagem do prazo para prescrição.

Ademais, a prescrição é de ordem pública, *não podendo ser relevada pela administração*. Nesse caso, aplica-se a indisponibilidade do interesse público, pois se a lei estabeleceu a prescrição, não pode o agente público competente simplesmente desconsiderá-la e reconhecer algum direito do servidor.

Com efeito, os prazos previstos no Capítulo sobre o direito de petição são fatais e improrrogáveis, salvo motivo de força maior (art. 115).

Apesar de não poder relevar a prescrição, a Administração não pode simplesmente deixar de fazer alguma coisa quando constatar uma ilegalidade. Assim, com base no princípio da autotutela, o art. 114 dispõe que Administração deverá rever seus atos, **a qualquer tempo**, quando eivados de ilegalidade.

Por fim, dispõe o art. 113 que, para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído.

Regime disciplinar

O regime disciplinar dos servidores públicos federais está previsto nos artigos 116 a 142 da Lei 8.112/1990, e compreende **deveres, proibições, penalidades e responsabilidades**. Vejamos.

Deveres

O art. 116 da lei prevê os deveres a serem observados pelos servidores federais no exercício de cargo efetivo ou em comissão. Aqui não há muito a acrescentar. Necessário apenas conhecer os deveres previstos na lei. São eles:

- Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Ser leal às instituições a que servir;
- Observar as normas legais e regulamentares;
- Cumprir as ordens superiores, *exceto quando manifestamente ilegais*;
- Atender com presteza:
 - ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- Levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
- Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder. A representação deve ser encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada (exceto se houver suspeita de envolvimento conjunto), assegurando-se ao representando ampla defesa;
- Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- Guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- Ser assíduo e pontual ao serviço;
- Tratar com urbanidade as pessoas.

A inobservância dos deveres legais constitui **infração funcional**, sendo penalizada, em regra, com **advertência**, a menos que a infração justifique imposição de penalidade **mais grave** (art. 129).

Responsabilidades

O servidor público federal que exercer irregularmente suas atribuições pode ser responsabilizado nas esferas **civil, penal e administrativa**. Em suma:

Civil	• Prejuízos causados ao erário ou a terceiros, por <i>dolo ou culpa</i> .
Penal	• Prática de <i>infrações funcionais</i> definidas em lei como <i>crimes ou contravenções</i> .
Administrativa	• <i>Infrações funcionais</i> definidas em leis administrativas.

Vejamos com mais detalhes as hipóteses em que cada esfera de responsabilidade incide sobre as atividades do servidor público.

Responsabilidade civil

A responsabilidade civil é de ordem patrimonial e decorre de ato **omissivo** ou **comissivo**, **doloso** ou **culposo**, que resulte em **prejuízo ao erário** ou a **terceiros** (art. 122).

A responsabilidade civil do servidor será sempre **subjetiva**, vale dizer, o agente só responde se ficar comprovado que houve **dolo** (intenção) ou **culpa** (imperícia, imprudência ou negligência) em sua atuação.

A lei prevê duas hipóteses básicas em que o servidor poderá ser chamado a ressarcir prejuízos: (i) danos causados diretamente à Administração Pública, isto é, ao erário; ou (ii) danos causados a terceiros no exercício da função pública.

Na hipótese de **dano ao erário**, após o devido processo administrativo com garantias de defesa em que se confirme a responsabilidade do servidor, o art. 46 da lei prevê que o ressarcimento será efetuado mediante desconto no contracheque do servidor, desde que previamente comunicado, podendo a indenização ser parcelada.

Todavia, o STF já deixou assente que a Administração **não** pode promover a indenização do prejuízo por meio de desconto em folha **sem** que haja o **consentimento** do servidor para tanto; caso o servidor não concorde, será necessária a propositura de ação judicial para se obter o ressarcimento³⁷. Nesse julgado, o STF admitiu que somente as **reposições** de pagamentos efetuados a maior pela Administração em favor do servidor poderiam ser objeto de desconto em folha. No caso das indenizações dos danos que o próprio servidor causou ao erário, o desconto somente poderia ocorrer se houvesse o seu consentimento. Do contrário, como dito, o caminho adequado seria a ação judicial³⁸.

Já na hipótese de **dano causado a terceiros**, o servidor responderá perante o Estado em **ação regressiva** (art. 122, §2º). Significa que o terceiro prejudicado deverá propor ação contra o Estado, e não contra o servidor. O

³⁷ MS 24.182/DF

³⁸ Lucas Furtado (2014, p. 800).

Estado responderá **objetivamente**, ou seja, independentemente de culpa ou dolo, mas fica com o direito de entrar com ação regressiva contra o servidor que causou o dano. Na ação regressiva, o Estado terá que provar que houve dolo ou culpa do servidor e, só se conseguir provar, será reconhecida a responsabilidade civil do agente perante o Estado.

Uma particularidade da responsabilidade civil do servidor está ligada à **imprescritibilidade** das respectivas ações de ressarcimento, nos termos do art. 37, §5º da CF: "*a lei estabelecerá os prazos de prescrição para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento*".

Responsabilidade penal

A responsabilidade penal abrange os **crimes** e **contravenções** imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 123).

Conforme ensina Maria Sylvia Di Pietro, o conceito de servidor público para fins criminais é amplo, mais se aproximando do conceito de **agente público**. Com efeito, o Código Penal (art. 327) considera **funcionário público**, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública, inclusive em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

A responsabilidade criminal do servidor é apurada pelo **Poder Judiciário**.

A Lei 8.112/1990 assegura **auxílio-reclusão** à família do servidor ativo, nos seguintes valores: dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão; ou metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda de cargo.

Responsabilidade administrativa

A responsabilidade administrativa do servidor está relacionada à violação de **norma de Direito Administrativo**. (**prática de infrações disciplinares**). Ademais, pressupõe que sua apuração seja realizada em **processo administrativo** e que a sanção seja aplicada por **autoridade administrativa**. As condutas apuradas em processo judicial se situam nas esferas penal e civil, mas não na administrativa.

Assim, por exemplo, as violações dos deveres funcionais ou o cometimento das infrações previstas na Lei 8.112/1990 acarretam a responsabilidade administrativa do servidor. Com efeito, a apuração dessas infrações será feita pela própria Administração Pública, por meio de processo disciplinar do qual poderá resultar a aplicação das sanções também previstas na lei (advertência, suspensão, demissão etc.).

Detalhe importante é que a prática de ato de improbidade administrativa, apesar do nome, insere-se no âmbito da **responsabilidade civil** do servidor, e não da responsabilidade administrativa. É que os atos de improbidade, conforme previsto na Lei 8.429/1992, são apurados por meio de processo civil, e a aplicação das sanções decorrentes será aplicada por autoridade judicial.

Comunicação entre as instâncias

O art. 125 da Lei 8.112/1990 dispõe que "*as sanções civis, penais e administrativas poderão **cumular-se**, sendo **independentes** entre si*".

É possível, então, que um único ato praticado pelo servidor público dê ensejo a sanções civis, penais e administrativas. Em regra, tais sanções poderão ser aplicadas cumulativamente e sua apuração ocorrerá de forma independente entre as instâncias.

Lucas Furtado apresenta um exemplo interessante para ilustrar o tema. Imagine situação em que servidor público dolosamente fere colega de trabalho utilizando o teclado de seu computador. O prejuízo causado pela destruição do equipamento enseja, em primeiro lugar, a responsabilidade **civil** do servidor, que será obrigado a ressarcir o dano causado. A ofensa física em serviço, nos termos do art. 132, VII da Lei 8.112/1990, enseja a sua responsabilidade **administrativa** e deve importar na aplicação da pena de demissão. E se o golpe tiver causado lesões corporais ao colega, o servidor poderá responder **criminalmente**.

É possível que haja condenação em alguma instância e absolvição em outras. De fato, **a regra é a independência entre as instâncias**, ou seja, a condenação ou absolvição em uma instância não deve necessariamente importar a condenação ou absolvição nas outras instâncias. Ademais, as sanções podem ser **cumulativas**, isto é, o servidor pode ser condenado pelo mesmo fato nas esferas civil, penal e administrativa.

As **exceções** a essa regra ocorrem quando a esfera **penal** está envolvida.

Com efeito, o art. 126 da Lei 8.112/1990 dispõe que “a responsabilidade administrativa do servidor será **afastada** no caso de **absolvição criminal** que **negue a existência do fato** ou sua **autoria**”.

Portanto, a **absolvição penal** pela **negativa de autoria** ou pela **inexistência do fato** interfere nas esferas administrativa e civil. Se, no nosso exemplo, o servidor acusado de lesões corporais contra o colega demonstra no processo penal que no dia da agressão se encontrava enfermo, internado em hospital, ou seja, se ele demonstra que, não obstante a agressão tenha sido praticada, não foi ele quem a praticou, ele será absolvido no processo criminal por negativa de autoria. Essa decisão proferida na esfera penal **vincula** todas as outras instâncias, ou seja, o servidor não mais poderá ser responsabilizado, pelo mesmo fato, nas esferas civil e administrativa.

Tal vinculação ocorre porque o poder de investigação na esfera penal é muito mais amplo que nas demais esferas; assim, se fica comprovado no processo judicial que o fato não ocorreu ou que o agente não foi o autor, torna-se impraticável sustentar o contrário nas outras instâncias.

Em relação à absolvição penal, há que se ressaltar o que prescreve a **Súmula 18 do STF**:

*Pela **falta residual** não compreendida na absolvição pelo juízo criminal, é admissível a punição administrativa do servidor.*

Pela Súmula, ainda que a absolvição decorra de negativa de autoria ou inexistência do fato, se houver algum “resíduo” do fato que não tenha sido objeto de apreciação na esfera penal, o servidor ainda poderá ser responsabilizado administrativa ou civilmente caso a prática desse “resíduo” constitua infração passível de punição nessas esferas.

No nosso exemplo, se o servidor for absolvido na esfera penal pela inexistência do fato “agressão corporal”, ele não poderá ser penalizado administrativamente com a demissão do cargo por ofensa física, mas poderá ser responsabilizado nas esferas civil e administrativa caso na discussão com o colega ele tenha se exaltado e espatifado o teclado do computador contra o chão. O dano ao patrimônio caracterizaria a falta residual de que trata a Súmula 18 do STF, porque não foi objeto de apreciação no processo penal.

Enquanto a Lei 8.112/1990 trata apenas dos casos em que há *absolvição* na esfera penal, o Código Civil é mais amplo, prescrevendo que também a decisão que **condene criminalmente** o servidor igualmente **vincula** as instâncias administrativa e civil, desde que os mesmos fatos estejam previstos em lei como infrações administrativas ou que tenham causado dano ao erário ou a terceiro, respectivamente. Ou seja, a **condenação criminal** do servidor por determinado fato, uma vez transitada em julgado, quanto então não se pode mais discutir sobre a “existência do fato, ou sobre quem seja seu autor”, *interfere* nas esferas administrativa e civil, implicando o **reconhecimento automático** da responsabilidade do servidor, **por esse fato**, nessas duas esferas.

COMUNICAÇÃO ENTRE AS INSTÂNCIAS:

- ➔ Se tiver havido **condenação** na instância **criminal**, o servidor será *condenado* nas instâncias administrativa e civil (CC, art. 935).
- ➔ Se tiver havido **absolvição** na instância criminal sob o fundamento de **negativa de fato ou de autoria**, o servidor **NÃO** poderá, pelos mesmos fatos, ser responsabilizado nas instâncias administrativa e civil.
- ➔ Se tiver havido **absolvição** criminal **sob qualquer outro fundamento**, **exceto** os dois acima indicados (por exemplo, por insuficiência de provas), as instâncias administrativa e civil **NÃO** sofrerão qualquer vinculação e poderão decidir de forma *autônoma*.

Questão para fixar

18) Se determinado servidor público for preso em operação deflagrada pela Polícia Federal, devido a fraude em licitações, a ação penal, caso seja ajuizada, obstará a abertura ou o prosseguimento do processo administrativo disciplinar, visto que o servidor poderá ser demitido apenas após o trânsito em julgado da sentença criminal.

Comentário:

O quesito está errado. Nos termos do art. 125 da Lei 8.112/1990, "**as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si**", significando que, em regra, tais sanções poderão ser aplicadas cumulativamente e sua apuração ocorrerá de forma independente entre as instâncias. Portanto, o mero ajuizamento de ação penal não é motivo para impedir a abertura ou o prosseguimento de processo administrativo disciplinar para apurar o mesmo fato, daí o erro. Tal entendimento, aliás, é reconhecido na jurisprudência do STJ, conforme o seguinte excerto do MS 18.090/DF, de 21/5/2013:

3. É pacífico na doutrina e na jurisprudência que as esferas administrativa e penal são independentes, sendo descabida a suspensão do processo administrativo durante o prazo de trâmite do processo penal.

Entretanto, o **trânsito em julgado** da sentença criminal poderá interferir nas conclusões do processo administrativo nas seguintes situações: (i) caso haja **condenação penal**, hipótese em que o servidor também deverá ser condenado na instância administrativa; ou (ii) caso **haja absolvição penal** sob o fundamento de **negativa de fato** ou **de autoria**, hipótese em que o servidor não poderá, pelos mesmos fatos, ser responsabilizado na esfera administrativa.

Por oportuno, ressalte-se que o Código Penal prevê situações em que a sanção criminal poderá ter como efeito a **perda do cargo público**. Sendo o caso, com o trânsito em julgado da sanção judicial, o servidor perderá o cargo ainda que a sanção aplicável na esfera administrativa seja outra.

Gabarito: Errado

Penalidades

O **poder disciplinar** permite à Administração Pública aplicar penalidades aos servidores que pratiquem infrações no exercício do cargo ou função. A doutrina tradicionalmente aponta como característica do poder disciplinar a **discricionariedade**. Essa discricionariedade, porém, é circunscrita à **gradação** da pena a ser aplicada, nas hipóteses em que a lei dá espaço para esse tipo de valoração, observada a regra de que quanto mais grave a conduta mais severa a sanção.

Quando admissível a gradação da penalidade, a autoridade competente deverá considerar a **natureza** e a **gravidade** da infração cometida, os **danos** que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias **agravantes** ou **atenuantes** e os **antecedentes funcionais** (art. 128).

Ressalte-se que, embora exista certa margem de discricionariedade na gradação da sanção disciplinar, **nenhuma liberdade existe quanto ao dever de punir** o servidor se restar comprovado que ele cometeu alguma infração funcional prevista em lei. Em outras palavras, se, após o devido processo administrativo, restar confirmada a prática de infração funcional, a Administração **deverá** punir o servidor responsável com a penalidade

aplicável ao caso concreto, nas condições e limites estabelecidos na Lei 8.112/1990, não havendo espaço para a decisão contrária (que seria não punir).

As **penalidades disciplinares** que podem ser aplicadas aos servidores públicos são (art. 127):

- **Advertência**
- **Suspensão**
- **Demissão**
- **Cassação de aposentadoria ou disponibilidade**
- **Destituição de cargo em comissão**
- **Destituição de função comissionada**

O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar (art. 128, parágrafo único).

A **advertência** será aplicada **por escrito** (e não verbalmente), nos casos de violação das seguintes proibições constantes da lei:

➤ **Proibições penalizadas com advertência (art. 117)**

- Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- Recusar fé a documentos públicos;
- Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- Promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
- Cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- Coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- Manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Além disso, o servidor será penalizado com advertência em caso de **inobservância de dever funcional** previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave (art. 129).

A **suspensão** será aplicada em caso de **reincidência** das faltas punidas com advertência e de violação das **demais proibições** que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão.

Ademais, a suspensão será aplicada em caso de descumprimento das seguintes proibições previstas na lei:

➤ **Proibições penalizadas com suspensão (art. 117)**

- Cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

- Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

O prazo da suspensão será de **até 90 dias**, ou seja, poderá ser aplicada suspensão de um, dez, trinta, oitenta dias etc., mas nunca maior que noventa dias.

Em uma situação particular, a Lei 8.112/1990 prevê um prazo diferente: ao servidor que, injustificadamente, se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, a pena de suspensão será aplicada por **até 15 dias**. Nesse caso, os efeitos da penalidade cessarão uma vez cumprida a determinação (art. 130, §1º).

O efeito negativo da suspensão para o servidor é que, durante o período em que estiver cumprindo a pena, ele **não recebe remuneração**; ademais, esse período **não** é computado como tempo de serviço para qualquer efeito.

Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser **convertida em multa**, que será equivalente a **50% por dia de vencimento ou remuneração**, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço. Ou seja, na hipótese de conversão, o servidor é obrigado a continuar trabalhando, só que recebendo apenas metade da sua remuneração diária durante o período em que estaria suspenso, assegurando-se a contagem dos dias de aplicação como de efetivo exercício.

Perceba que, mesmo quando convertida em multa, a penalidade disciplinar aplicada continua sendo a suspensão; vale dizer, primeiro o servidor é punido com suspensão e, depois, a critério da Administração, a suspensão poderá ser convertida em multa; jamais a multa é aplicada sozinha, como sanção disciplinar autônoma. Ademais, a decisão de converter a suspensão em multa cabe discricionariamente à Administração, e não ao servidor punido.

Quando o servidor é punido, faz-se um registro do fato em seus assentamentos funcionais. O registro da penalidade de **advertência** será cancelado após o decurso de **3 anos de efetivo exercício**, desde que o servidor, nesse período, não tenha praticado nova infração disciplinar. Nas mesmas condições, o cancelamento do registro da **suspensão** ocorrerá após **5 anos de efetivo exercício**.

O cancelamento dos registros das advertências e suspensões **não surtirá efeitos retroativos** (art. 131), impossibilitando ao servidor pleitear algum benefício que tenha perdido em razão das punições.

Quanto à **demissão**, a Lei 8.112/1990 dispõe que ela será aplicada nos seguintes casos:

➤ Infrações penalizadas com demissão (art. 132)

- Crime contra a administração pública;
- Abandono de cargo;
- Inassiduidade habitual;
- Improbidade administrativa;
- Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- Insubordinação grave em serviço;
- Ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- Corrupção;
- Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

➤ Proibições penalizadas com demissão (art. 117, IX a XVI):

- Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- Aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- Praticar usura sob qualquer de suas formas;
- Proceder de forma desidiosa;
- Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, **exceto**:
 - na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
 - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e
 - gozo de licença para o trato de interesses particulares, observada a legislação sobre conflito de interesses.

➤ Proibições penalizadas com demissão e incompatibilização para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 anos:

- Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- Atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro.

➤ Infrações penalizadas com demissão e impedimento para nova investidura em cargo público federal:

- Crime contra a administração pública;

- Improbidade administrativa;
- Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- Corrupção.

Para fins da aplicação da pena de demissão, configura **abandono de cargo** a ausência intencional do servidor ao serviço por *mais de 30 dias consecutivos* (art. 138). Por sua vez, entende-se por **inassiduidade habitual** a falta ao serviço, sem causa justificada, por *60 dias, interpoladamente, durante o período de 12 meses* (art. 139).

Nas infrações puníveis com demissão em que houver **prejuízo aos cofres públicos**, inclusive em caso de **improbidade administrativa** ou **corrupção**, a demissão implicará, como efeito acessório da aplicação da pena, a **indisponibilidade dos bens** e o **ressarcimento ao erário**, sem prejuízo da **ação penal** cabível (art. 136).

A **indisponibilidade de bens** é automática e independe de qualquer outra providência, apenas requerendo a expedição de comunicações a cartórios de registro imobiliário, ao departamento de trânsito, ao Banco Central etc., a fim de que essas instâncias impeçam a movimentação do patrimônio do servidor punido. O **ressarcimento ao erário**, todavia, depende da adoção de outras providências administrativas, de que seria exemplo a instauração de processo de tomada de contas especial para julgamento pelo Tribunal de Contas da União, ou de processo judicial³⁹.

Em relação à **cassação de aposentadoria**, é aplicada ao servidor **inativo** que tenha praticado, **quando estava na atividade**, uma infração punível com a **demissão** (art. 134). Quanto à **cassação de disponibilidade**, independe se o servidor praticou a infração antes ou depois de ser posto em disponibilidade, vale dizer, basta que o fato seja punível com a demissão⁴⁰.

Já a **destituição de cargo em comissão** é aplicada ao servidor **não ocupante de cargo efetivo**, nos casos de infração sujeita às penalidades de **suspensão** e de **demissão** (art. 135).

Autoridade competente para a aplicação das sanções disciplinares

Nos termos do art. 141 da Lei 8.112/1990, as penalidades disciplinares serão aplicadas:

- Pelo **Presidente da República**⁴¹, pelos **Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República**, quando se tratar de **demissão** e **cassação de aposentadoria** ou **disponibilidade** de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;
- Pelas **autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas acima indicadas** quando se tratar de **suspensão superior a 30 dias**;
- Pelo **chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos**, nos casos de **advertência** ou de **suspensão de até 30 dias**;
- Pela **autoridade que houver feito a nomeação**, quando se tratar de **destituição** de cargo em comissão.

³⁹ Lucas Furtado (2014, p. 809).

⁴⁰ Diniz (2009, p. 644).

⁴¹ O Decreto 3.035/1999 delega aos **Ministros de Estado** a competência para aplicar as penalidades de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade no âmbito do Poder Executivo federal.

Prescrição das sanções disciplinares

O art. 142 da Lei 8.112/1990 estabelece os prazos prescricionais a partir dos quais a Administração não mais poderá aplicar a correspondente penalidade ao servidor. São eles:

- **5 anos**, quanto às infrações puníveis com **demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição** de cargo em comissão;
- **2 anos**, quanto à **suspensão**;
- **180 dias**, quanto à **advertência**.

O prazo de prescrição das sanções disciplinares começa a correr **da data em que o fato se tornou conhecido**.

Acrescenta a lei que a **abertura de sindicância** ou a **instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição**, “até a decisão final proferida por autoridade competente” ou, segundo a jurisprudência dos nossos tribunais superiores, “após o prazo de 140 dias”, prazo máximo para a conclusão e julgamento do processo administrativo disciplinar a partir da sua instauração⁴². Com a interrupção, todo o período já transcorrido deverá ser desconsiderado, ou seja, o prazo prescricional começará a correr do zero a partir do dia em que cessar a interrupção.

Atenção!!

Nos termos do art. 170 da Lei 8.112/1990, *uma vez extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora **determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor***. No entanto, o STF declarou a **inconstitucionalidade** desse dispositivo (MS 23.262/DF, 23/4/2014). Para o Supremo, reconhecida a extinção da punibilidade pela prescrição, **não há mais espaço para a imposição de punição administrativo-disciplinar**.

Desta forma, a anotação da ocorrência em ficha funcional **violaria o princípio da presunção de inocência**, sem falar que acarretaria efeitos prejudiciais na carreira do servidor, em ofensa também ao princípio da razoabilidade.

Caso o fato definido como infração disciplinar também for tipificado pela lei penal como **crime** ou **contravenção**, os prazos prescricionais aplicáveis são os previstos na **legislação penal**, e não os da Lei 8.112/1990. Contudo, vale anotar que, segundo a jurisprudência do STJ, o prazo prescricional previsto na legislação penal somente se aplica quando os fatos também forem apurados na esfera criminal⁴³. Assim, nos casos em que os fatos imputados ao servidor não forem objeto de apuração na esfera criminal, ainda que tipificados na lei penal, devem ser aplicados os prazos

prescricionais da Lei 8.112/1990.

⁴² MS 17.456/DF

⁴³ RMS 19.887/SP

Questões para fixar

19) Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item a seguir. Considere a seguinte situação hipotética.

Um servidor público federal, visando contribuir para a realização de maiores investimentos no país, aceitou que empresa estrangeira patrocinasse viagem sua ao exterior, a fim de que, durante o passeio, ele expusesse para os diretores na sede da referida sociedade empresária os diferenciais competitivos e os benefícios de se investir na região amazônica.

Nessa situação hipotética, apesar de bem intencionada, a atitude do servidor configurou falta funcional, uma vez que é vedado o recebimento de vantagem em virtude das atribuições funcionais, incluído o pagamento de viagens.

Comentário:

O quesito está correto, eis que, nos termos do art. 117, XII da Lei 8.122/1990, é proibido ao servidor "**receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições**". Ora, o servidor "bem intencionado", ao aceitar que a empresa patrocinasse sua viagem, valeu-se das atribuições do cargo para obter uma vantagem pessoal. O mesmo objetivo supostamente pretendido pelo servidor ao aceitar a viagem, qual seja, divulgar os benefícios de se investir na região amazônica, poderia ser alcançado de outras formas, lícitas, por exemplo, mediante designação oficial do órgão em que trabalha. Portanto, a boa intenção não é justificativa que socorre o servidor. A falta funcional cometida, de tão grave, é punível com **demissão** (Lei 8.112/1990, art. 132, XIII).

Gabarito: Certo

20) Considere que, a pessoa sem qualquer relação com as funções do seu cargo, um servidor público tenha emprestado dinheiro a juros muito superiores aos praticados pelas instituições financeiras. Nesse caso, o servidor praticou a usura, conduta proibida na Lei n.º 8.112/1990.

Comentário:

O item está correto. Nos termos do art. 177, XIV, da Lei 8.112/1990, ao servidor público é proibido "**praticar usura sob qualquer de suas formas**". Usura é a cobrança de juros excessivamente altos em empréstimos pecuniários, utilizando taxa muito além da taxa usual ou legal, exatamente como fez o servidor do enunciado. Aquele que pratica usura é popularmente conhecido como agiota. No Brasil, a usura é crime. Repare que a Lei 8.112/1990 proíbe a usura sob qualquer de suas formas, não condicionando a proibição ao exercício do cargo, eis que se trata de uma prática repudiada socialmente. A prática de usura é tão grave que pode levar à **demissão** do servidor público.

Gabarito: Certo

21) Considere que determinado servidor participe, na qualidade de sócio cotista, de sociedade empresária cujo objeto social seja o comércio de bens e que desempenhe atividades administrativas nessa empresa. Nessa situação, não se pode atribuir falta funcional ao referido servidor, porque a vedação legal refere-se ao desempenho da gerência ou administração de sociedade privada.

Comentário:

O item está correto. Nos termos do art. 117, X da Lei 8.112/1990, é proibido ao servidor “participar de **gerência** ou **administração** de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de **acionista, cotista ou comanditário**”.

Perceba que lei veda a ocupação de cargos executivos em empresas privadas, ou seja, cargos de gerência, direção e comando, como presidente e diretor; a expressão “gerência ou administração” da lei possui esse sentido. O servidor do enunciado, ao contrário, desempenhava “atividades administrativas” na empresa, dando a entender que seriam atividades subalternas, de mera execução, o que não se enquadra na proibição da lei. Além disso, o servidor era sócio **quotista** da empresa, situação que a lei expressamente não proíbe.

Por oportuno, no que tange ao exercício de funções em entidades comerciais, vale lembrar que a Lei 8.112/1990 também não veda:

*I - participação nos **conselhos de administração e fiscal** de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros;*

*II - gozo de **licença para o trato de interesses particulares**, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses.*

Em razão dessa última hipótese, o servidor poderia, por exemplo, tirar **licença para o trato de interesses particulares** e, nesse período, exercer função de *direção* em empresa privada, desde que essa atividade não implique conflito de interesses com as atribuições do seu cargo público.

Gabarito: Certo

22) Considere que um servidor vinculado à administração unicamente por cargo em comissão cometa uma infração para a qual a Lei n.º 8.112/1990 preveja a sanção de suspensão. Nesse caso, se comprovadas a autoria e a materialidade da irregularidade, o servidor sofrerá a penalidade de destituição do cargo em comissão.

Comentário:

O item está correto. Nos termos do art. 135 da Lei 8.112/1990, “a **destituição de cargo em comissão** exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão”.

Gabarito: Certo

23) A prerrogativa de presunção de veracidade dos atos da administração pública autoriza a aplicação de penalidade disciplinar a servidor público com base na regra da verdade sabida.

Comentário:

O quesito está errado. Segundo Hely Lopes Meireles, “**verdade sabida**” é o conhecimento pessoal da infração pela própria autoridade competente para punir o infrator. Tal ocorre, por exemplo, quando o servidor comete uma falta na presença da autoridade competente para puni-lo. Ou quando a infração é pública e notória, estampada na imprensa ou divulgada por outros meios de comunicação de massa (ex: a imprensa filma um servidor recebendo propina). Em tais casos, a autoridade competente, que presenciou a

infração pessoalmente ou por meio dos órgãos da imprensa, poderia aplicar a pena pela verdade sabida, consignando no ato punitivo as circunstâncias em que foi cometida e presenciada a falta.

Entretanto, a doutrina majoritária entende que **a possibilidade de punição pela verdade sabida não existe mais no nosso ordenamento jurídico** após a Constituição Federal de 1988, que garante o direito ao contraditório, ampla defesa e a o devido processo legal, inclusive no processo administrativo.

Gabarito: Errado

24) Age em consonância com a Lei n.º 8.112/1990 servidor público brasileiro, em exercício, que recusa pensão oferecida pelos Estados Unidos da América.

Comentário:

O quesito está correto. Nos termos do art. 117, XIII da Lei 8.112/1990, é proibido ao servidor público "**aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro**". Essa infração, aliás, é punível com demissão.

Gabarito: Certo

Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar

A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a **apuração imediata** dos fatos (art. 143).

As irregularidades praticadas por servidores podem chegar ao conhecimento da autoridade competente de diversas formas, inclusive por meio de **denúncias**. Todas as denúncias sobre irregularidades, em regra, serão objeto de apuração; mas, para isso, deverão ser formuladas **por escrito**, com a autenticidade confirmada, além de apresentar a **identificação** e o **endereço** do denunciante. Caso contrário, serão arquivadas. De igual forma serão arquivadas, por falta de objeto, quando o fato narrado na denúncia não configurar **evidente** infração disciplinar ou ilícito penal (art. 144).

A Lei 8.112/1992 prevê dois mecanismos de apuração de responsabilidades, nos quais deve ser sempre assegurado ao acusado o direito de **ampla defesa**:

- **Sindicância**
- **Processo administrativo disciplinar**

A **sindicância** é indicada para a apuração de **infrações leves**, quais sejam, aquelas das quais pode resultar sanção de **advertência** ou de **suspensão** por **até 30 dias**.

Para a aplicação de **sanção mais grave**, isto é, **suspensão superior a 30 dias**, **demissão**, **cassação** de aposentadoria ou disponibilidade, ou **destituição** de cargo em comissão, deve ser instaurado **processo administrativo disciplinar (PAD)** (art. 146).

Vejam as demais características desses dois instrumentos de apuração.

Sindicância

A sindicância é um procedimento mais célere de apuração de irregularidades. O prazo previsto para sua conclusão não poderá exceder **30 dias**, **prorrogável uma vez por igual período**, a critério da autoridade superior (art. 145).

Como resultado, a **sindicância poderá levar a uma das seguintes hipóteses** (art. 145):

- Arquivamento do processo;
- Aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias;
- Instauração de processo disciplinar.

Assim, se a sindicância demonstrar que as supostas irregularidades não possuem fundamento, ocorrerá o **arquivamento do processo**, sem aplicação de penalidades.

Do contrário, se restar evidenciada prática de **infração leve**, punível com **advertência** ou **suspensão** de **até 30 dias**, o resultado da sindicância será a aplicação de uma dessas penalidades ao servidor, após a **necessária garantia do contraditório e da ampla defesa**.

Caso tenha sido instaurada sindicância e seja constatado o possível cometimento de infração punível com **sanção mais grave** (suspensão superior a 30 dias, demissão, cassação ou destituição), a conclusão da sindicância deve ser pela **instauração de processo disciplinar**.

Atenção!!

Sindicância meramente inquisitorial não exige contraditório e ampla defesa, ao contrário da sindicância que, diretamente, pode resultar em punição ao servidor.

contraditório e a ampla defesa serão assegurados no processo administrativo disciplinar.

Nesta última hipótese, em que a conclusão é tão somente pela instauração de processo disciplinar, sem a aplicação de penalidades, a sindicância possui natureza meramente **inquisitorial, investigativa**, ou seja, não se trata de um processo de caráter sancionatório. Por conseguinte, a sindicância não precisará assegurar contraditório ou ampla defesa aos servidores, porque dela não resultará a aplicação de qualquer sanção. O

Ressalte-se, contudo, que a **sindicância não é uma etapa do PAD**, vale dizer, pode-se perfeitamente iniciar um PAD sem que haja sindicância prévia; basta que, desde o início, seja possível identificar que as irregularidades a serem apuradas possuem natureza grave, passíveis de punição com pena superior a suspensão por mais de 30 dias.

Um exemplo claro é quando uma infração punível com demissão, por exemplo, já tenha sido confirmada em decisão judicial transitada em julgado. No caso, não haveria necessidade de uma sindicância prévia para apurar preliminarmente os fatos ou para indicar os servidores responsáveis. Com base na decisão judicial, a autoridade competente poderia instaurar um PAD diretamente.

Não obstante, nos casos em que a sindicância é aberta e depois se verifica que os fatos apurados reclamem a instauração de PAD, os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como **peça informativa de instrução** (art. 154). Por oportuno, registre-se que o STJ considera que o PAD poderá, inclusive, apurar **novas infrações** além daquelas objeto de exame inicial na sindicância prévia, demonstrando que, de fato, não há vinculação entre esses institutos⁴⁴.

Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como **ilícito penal**, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao **Ministério Público**, *independentemente da imediata instauração do processo disciplinar* (art. 154, parágrafo único).

Processo administrativo disciplinar

O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de **três servidores estáveis**, designados.

O **presidente** da comissão deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. O presidente será indicado pela autoridade competente entre os três integrantes da comissão (art. 149). Ressalte-se que a lei só faz essas exigências de escolaridade e nível hierárquico para o presidente da comissão, mas nada fala sobre seus demais integrantes.

A Lei 8.112/1990 não impõe restrição quanto à **lotação** dos servidores integrantes da comissão disciplinar. Inclusive, a lei permite que a apuração seja promovida por "autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade" (art. 143, §3º). Ademais, a jurisprudência do STJ reconhece a possibilidade de que a comissão seja composta por servidores lotados em unidades da Federação diversas daquela em que atua o servidor investigado⁴⁵.

⁴⁴ MS 12.935/DF

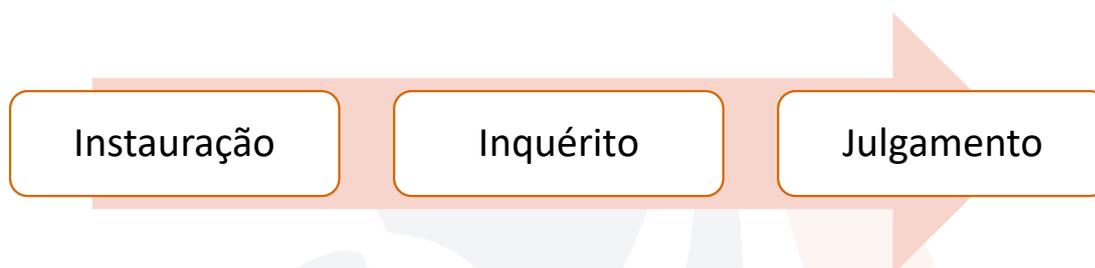
⁴⁵ MS 14.827/DF

Instaurado o processo disciplinar, o art. 147 prevê, como **medida cautelar** (e não como punição), a possibilidade de **afastamento preventivo** do servidor, pelo prazo de **até 60 dias**, prorrogável uma vez por igual período, ainda que não concluído o processo.

O afastamento cautelar tem o fim de evitar que o servidor venha a interferir na apuração dos fatos. Como não possui caráter punitivo, e sim preventivo, o afastamento se dá **sem prejuízo da remuneração**.

Prevê ainda a lei que o servidor que estiver respondendo a processo disciplinar só poderá ser **exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente** após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada (art. 172).

O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases (art. 151):



A **instauração** ocorre com a publicação do ato (**portaria**) que constitui a comissão para condução do processo disciplinar.

O prazo para a conclusão dos trabalhos da comissão não poderá exceder **60 dias**, contados da data de publicação do ato que constitui-la. Tal prazo pode ser **prorrogado uma vez por igual período**, quando as circunstâncias o exigirem (art. 152).

Atenção!!

Conforme o entendimento do STF, esse prazo de 60 dias, prorrogável, **não inclui** o prazo de 20 dias que a autoridade julgadora possui para proferir decisão após o recebimento do processo (art. 167). Assim, segundo a orientação da Suprema Corte, o prazo total para que seja proferida decisão final no PAD é de **140 dias** (= 60 + 60 + 20), contados da respectiva instauração⁴⁶.

A fase de **inquérito**, conduzida pela comissão designada pela autoridade competente, envolve as etapas de **instrução, defesa e relatório**.

Nesta fase, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova. Quando a apuração depender de conhecimento especializado, a comissão poderá recorrer a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos (art. 155).

Ao servidor é assegurado o direito de acompanhar o processo **pessoalmente** ou **por intermédio de procurador** (art. 156). Segundo a jurisprudência do STF, **não há obrigatoriedade de que o procurador seja advogado**⁴⁷; a designação de advogado em processo administrativo é mera faculdade da parte.

O servidor poderá, ainda, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

⁴⁶ MS 23.299/SP

⁴⁷ Súmula Vinculante nº 5, do STF.

Quanto às testemunhas, os depoimentos serão prestados **separadamente** e de **forma oral**, ou seja, a testemunha não poderá levar seu depoimento por escrito (art. 158). O servidor acusado será ouvido após a inquirição das testemunhas (art. 159).

Após os procedimentos de apuração, se o inquérito levar à tipificação da infração disciplinar, será formulada a **indicação** do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas. Havendo a indicação, o servidor deverá ser **citado** para apresentar **defesa escrita**, no **prazo de 10 dias** (art. 161). Havendo dois ou mais indicados citados, o prazo será **comum para todos**, de **20 dias**⁴⁸.

O presidente da comissão poderá prorrogar o prazo de defesa pelo dobro, caso seja indispensável a realização de diligências para a preparação da defesa.

O indiciado regularmente citado que não apresentar defesa no prazo legal será considerado **revel**. A revelia no processo disciplinar, contudo, ao contrário do que ocorre nos processos judiciais, não implica a presunção legal de que todas as alegações de fato aduzidas contra ele são verdadeiras, ou seja, não significa uma confissão do servidor.

Se houver revelia no PAD, a **autoridade** instauradora do processo designará um servidor para defender o indiciado revel, o chamado **defensor dativo**, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado (art. 164).

Apreciada a defesa, a comissão elaborará **relatório minucioso**, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção. O relatório será sempre **conclusivo**, ou seja, a comissão deverá sempre manifestar sua opinião quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor (art. 165).

Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Elaborado o relatório, o trabalho da comissão termina. O processo disciplinar será, então, remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para **juízo** (art. 166).

A autoridade competente para o **juízo** deverá proferir sua decisão no prazo de **20 dias**, contados do recebimento do processo (art. 167).

Não obstante a lei fixe prazo para a conclusão do PAD, o art. 169 dispõe que o "**juízo fora do prazo legal não implica nulidade do processo**". O prazo de 20 dias é, portanto, um **prazo impróprio**. Entretanto, se a demora no juízo der causa à prescrição da punição, a autoridade julgadora será responsabilizada.

Em princípio, a autoridade julgadora **não** é vinculada pelas conclusões do relatório. Mas a lei impõe como regra geral que a autoridade deve acatar as conclusões e aplicar as penalidades indicadas no relatório da comissão, até para haver coerência no processo. A conclusão do relatório somente não será acatada pela autoridade **se for contrária à prova dos autos** (art. 168).

Assim, se entender que o relatório da comissão contraria as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá adotar solução diversa da sugerida, sempre de **forma motivada**, **agravando** ou **abrandando** a penalidade proposta, ou mesmo **isentando** o servidor de responsabilidade.

⁴⁸ Achando-se o indiciado em lugar **incerto e não sabido**, o indiciado será citado por **edital**, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, hipótese em que o prazo para defesa será de **15 dias**, contados da data da última publicação do edital.

Caso a infração estiver capitulada como **crime**, o processo disciplinar será remetido ao **Ministério Público** para instauração da ação penal (art. 171).

O processo administrativo disciplinar, como o ato administrativo, está sujeito à existência de vícios que poderão determinar a sua **nulidade** total ou parcial⁴⁹. No caso de **vício insanável**, o processo será declarado **nulo** pela autoridade julgadora, que ordenará a constituição de **outra comissão** para instauração de **novo processo** (art. 169). Como exemplos de vícios que poderiam levar à anulação do processo disciplinar pode-se citar a inobservância de formalidade essencial (ex: comissão composta por servidores não estáveis), a violação ao devido processo legal (ex: não assegurar o direito ao contraditório e ampla defesa), a incompetência da autoridade julgadora para a penalidade que aplicou (ex: chefe da repartição aplicando a pena de demissão), entre outras.

É de se registrar que o processo disciplinar também está sujeito ao **controle de legalidade** – incluído o controle de **razoabilidade** e **proporcionalidade** das penas – promovido pelo **Poder Judiciário**, desde que provocado. Caso constate alguma ilegalidade, o Judiciário determinará a **anulação** do processo ou da decisão. A Administração deverá, então, iniciar tudo novamente, a fim de tomar nova decisão ou emitir novo ato, livre dos vícios apontados pela Justiça. Ressalte-se que o Poder Judiciário, quando exerce função jurisdicional de controle de legalidade, não aplica penalidade ao servidor, ou seja, ele não decide o mérito do PAD em substituição à Administração, mas apenas determina a **anulação** do processo ou da decisão ilegal, desproporcional ou não razoável.

Jurisprudência

Conforme o entendimento do STJ, o processo disciplinar se **encerra** mediante o **juízo do feito pela autoridade competente**⁵⁰.

Dessa forma, é **impossível** o **agravamento** da penalidade imposta a servidor público após o encerramento do respectivo processo disciplinar, ainda que a sanção anteriormente aplicada não esteja em conformidade com a lei ou orientação normativa interna. A Administração não poderia, por exemplo, querer anular o processo por ter aplicado a pena de *suspensão* quando a lei previa, para aquela infração, penalidade mais severa, como a *demissão*.

Com efeito, a Lei 8.112/1990 prevê a revisão do processo tão-somente quando aparecerem elementos novos e houver possibilidade de **abrandamento** da sanção disciplinar aplicada ao servidor público.

A Lei 8.112/1990 admite a **revisão** do processo disciplinar **"a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada"**.

Perceba que é condição necessária para se promover a revisão do PAD o aparecimento de **elementos novos**, ainda não apreciados no processo originário. Dessa forma, a simples alegação de injustiça da penalidade, sem a apresentação de nenhuma informação nova capaz de alterar a decisão anterior, não constitui fundamento para a revisão (art. 174).

Outro detalhe importante é que **da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade** (art. 182).

⁴⁹ A nulidade total invalidará todos os atos do processo. Já a nulidade parcial atingirá o ato viciado e todos os atos processuais **posteriores** que dele tenham decorrido ou a ele estejam logicamente relacionados.

⁵⁰ MS 13.523/DF

Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo ensinam que a possibilidade de revisão do PAD não pode ser considerada uma segunda instância desse processo administrativo. O PAD federal ocorre em **instância única**. A revisão seria, na verdade, um novo processo administrativo, que corre em apenso ao processo originário.

A revisão pode ocorrer **de ofício** ou **a pedido** do servidor. Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo (art. 174, §1º).

Ademais, a lei permite que a revisão ocorra **“a qualquer tempo”**, ou seja, não existe um prazo legal máximo para que seja requerida.

No processo de revisão, **o ônus da prova cabe ao requerente** (que poderá ser beneficiado pela revisão). No PAD, ao contrário, o ônus da prova é da Administração (art. 175).

O requerimento de revisão do processo será dirigido ao **Ministro de Estado** ou **autoridade equivalente**, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar, para que seja formada uma comissão de revisão, seguindo as mesmas regras aplicáveis à formação de comissão no PAD original.

A comissão revisora terá **60 dias, improrrogáveis**, para a conclusão dos trabalhos. Já o prazo para julgamento será de **20 dias**, contados do recebimento do processo pela autoridade julgadora, que será a mesma que aplicou a penalidade (art. 181).

Julgada **procedente** a revisão, será declarada **sem efeito** a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração (art. 182).

Procedimento sumário

Para algumas infrações sujeitas à penalidade de **demissão**, a lei prevê o desenvolvimento de um **rito sumário** de apuração e julgamento. São elas:

- **Acumulação ilícita de cargos públicos**
- **Abandono de cargo**
- **Inassiduidade habitual**

A razão da adoção de um procedimento sumário para a apuração dessas três infrações está relacionada à facilidade com que os fatos a serem investigados podem ser comprovados ou afastados. Para caracterizar o abandono do cargo, por exemplo, basta que haja a indicação precisa do período de ausência injustificada ao serviço superior a 30 dias consecutivos, o que pode ser feito simplesmente mediante consulta ao ponto e aos registros funcionais do servidor.

Quanto à **acumulação ilegal**, há a peculiaridade de que o servidor, antes da instauração do rito sumário, será notificado para apresentar **opção** por um dos cargos, no **prazo improrrogável** de **10 dias**, contados da data da ciência. Apenas na hipótese de omissão do servidor é que a Administração adotará procedimento sumário com vistas à apuração e regularização imediata da situação. A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa no rito sumário configurará sua **boa-fé**, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de **exoneração** do outro cargo.

O **rito sumário**, nas três situações em que é aplicável, se desenvolverá nas seguintes fases:

- **Instauração**, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por **dois servidores estáveis**, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;
- **Instrução sumária**, que compreende **indiciação, defesa e relatório**;
- **Julgamento**.

Como se vê, o desenvolvimento do PAD submetido ao rito sumário é bem parecido com o PAD ordinário. Uma diferença consiste no número de integrantes da comissão (dois servidores estáveis no rito sumário e três no PAD ordinário).

Outra diferença fundamental é que o prazo para conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário é de **até 30 dias**, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua **prorrogação por até 15 dias**, quando as circunstâncias o exigirem (art. 133, §7º).

Os prazos para defesa também são mais céleres no rito sumário: após a citação, o servidor possui **5 dias** para apresentar defesa escrita.

Também é de **5 dias** o prazo para a autoridade julgadora proferir sua decisão, contados da data do recebimento do processo (art. 133, §5º).

Questões para fixar

25) Com referência ao processo administrativo e à Lei 8.112/1990, no próximo item apresenta uma situação hipotética, seguida de uma assertiva que deve ser julgada à luz do entendimento do STJ.

Determinado servidor público federal, que responde a processo administrativo disciplinar, requereu sua aposentadoria voluntária, e a administração pública indeferiu-lhe o pedido. Nessa situação, o indeferimento do pleito está de acordo com a legislação de regência, pois o servidor que responde a processo disciplinar somente poderá ser aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade eventualmente aplicada.

Comentário:

O item está correto, nos termos do art. 172 da Lei 8.112/1990:

*Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou **aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.***

Gabarito: Certo

26) A instauração de processo administrativo disciplinar é obrigatória para a aplicação das penas de suspensão por mais de trinta dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

Comentário:

O item está correto, nos termos do art. 146 da Lei 8.112/1990:

*Art. 146. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de **suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.***

Já para a aplicação das penalidades de advertência e de suspensão **até 30 dias**, basta a sindicância (art. 145, II).

Gabarito: Certo

27) Caso o relatório da comissão processante de processo administrativo disciplinar conclua pela aplicação da penalidade de quarenta e cinco dias de suspensão a um servidor federal, os autos do processo deverão ser encaminhados ao ministro da Justiça, autoridade competente para decisão nesse processo.

Comentário:

O item está correto, nos termos do art. 141 da Lei 8.112/1990:

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;

II - pelas **autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior** àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de **suspensão superior a 30 (trinta) dias**;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Gabarito: Certo

28) Considere que determinado servidor federal tenha cometido infração disciplinar e que seu chefe imediato tenha dela tomado conhecimento no dia seguinte ao da prática do ato. Nesse caso, deve o chefe do servidor promover a apuração imediata da irregularidade, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Comentário:

O item está correto, nos termos do art. 143 da Lei 8.112/1990:

*Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua **apuração imediata**, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.*

Gabarito: Certo

29) Na composição de comissão de processo disciplinar, é possível a designação de servidores lotados em unidade da Federação diversa daquela em que atua o servidor investigado.

Comentário:

O item está correto, em consonância com a jurisprudência do STJ (MS 14.827/DF).

Gabarito: Certo

Bom, finalmente chegamos ao fim da parte teórica. Para complementar e fixar o aprendizado, recomendo a leitura da "lei seca". Isso porque muitas questões de prova são elaboradas com base na literalidade da lei. As explicações anteriores ajudarão no entendimento dos dispositivos.

Vamos então resolver algumas questões da banca do concurso?

Questões comentadas da banca

1. (FCC – TJAA TRT/PE 2018)

A Lei nº 8.112/1990 estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos

- a) Civis e Militares da União e de suas autarquias, excluídas as de regime especial, e das fundações, públicas, federais e privadas.
- b) Federais, da Administração pública direta, não abrangendo os servidores públicos da Administração indireta, mesmo que autárquica.
- c) Civis e Militares da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.
- d) Civis da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.
- e) Federais, da Administração pública direta e indireta, abrangendo os empregados das empresas estatais e fundações públicas.

Comentários: Conforme dispõe o art. 1º da Lei 8.112/90 literalmente, a referida lei: "(...) institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos **Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais**". Repare que foi cobrada simplesmente a literalidade da lei.

Dessa forma, a Lei 8.112/90 não trata dos Militares da União, nem tampouco dos empregados públicos, esses últimos submetidos ao regime celetista.

Gabarito: alternativa "d"

2. (FCC – TJAA TRT/PE 2018)

Aprovado em concurso público para provimento de cargo junto à Autarquia federal W, João não chegou a ser investido, pois não apresentou o diploma universitário exigido, nos termos da Lei e do edital, para comprovar, no momento da posse, o nível de escolaridade mínimo necessário para o exercício do referido cargo. Inconformado, recorreu ao judiciário. A ação deve ser julgada

- a) procedente, pois a aprovação em concurso público gera direito adquirido à nomeação e dispensa a comprovação de outros requisitos para investidura.
- b) procedente, pois a comprovação do nível de escolaridade exigido para o cargo deve ser feita no momento da inscrição no concurso, sob pena de preclusão consumativa.
- c) improcedente, pois João não preencheu requisito básico para investidura no cargo, a despeito de sua aprovação em concurso público.
- d) improcedente apenas se João tiver sido aprovado fora do número de vagas disponibilizadas no edital, hipótese em que não há direito subjetivo à nomeação.
- e) improcedente, pois João não tem habilitação legal para o exercício do cargo para o qual foi aprovado em concurso público, mas a Administração poderá nomeá-lo para exercer cargo diverso, com requisito menor de escolaridade, em razão do princípio da eficiência.

Comentários: Cabe determinar aqui: (i) se a exigência de diploma universitário pelo edital é lícita; (ii) se a exigência importa em requisito para a investidura do candidato aprovado em determinado cargo público; (iii) e quando tal

requisito deve ser comprovado, de forma a verificar se o pedido de João deve ser julgado procedente ou improcedente.

Sobre esse tópico adianto que a Lei 8.112/90 traz em seu art. 5º os requisitos básicos para a investidura em cargo público, podendo existir outros definidos por lei. Entre a lista encontrada nos incisos do art. 5º vemos **o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo**, o que demonstra a legalidade da exigência de apresentação do diploma universitário que comprove o cumprimento do requisito.

Além disso, segundo a Súmula 266 do STJ o diploma ou habilitação legal para o exercício do cargo deve ser exigido na posse e não na inscrição para o concurso público, sendo o ato da investidura o momento adequado para a sua comprovação.

Vejamos o que diz cada alternativa:

a) ERRADO. Em primeiro lugar a alternativa indica a procedência do pedido, o que está incorreto e, ademais, dá a entender que a aprovação em concurso público é o único requisito para o ingresso do servidor no cargo, o que não é verdade como demonstrado acima.

b) ERRADO. Além de errada, a letra 'b' é contraditória, fornecendo motivos para a improcedência do pedido, mas indicando a sua procedência. Note que **a apresentação do diploma para a investidura ocorre no momento da posse e não da investidura, conforme Súmula 266 do STJ.**

Abro um parêntese para lembrar que afigura-se legítima a exigência inscrita no edital relativa à **comprovação de atividade jurídica no ato da inscrição definitiva**, e não da posse, desde que tal data esteja prevista e seja certa nos cargos em que tal exigência é feita (magistratura, por exemplo).

c) CERTO. Nos termos da explicação introdutória feita acima a alternativa está correta. O pedido de João, que não comprovou o cumprimento de requisito essencial, deve ser julgado improcedente.

d) ERRADO. A letra 'd' aborda o direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado dentro do número de vagas, que existe e é garantido inclusive pelo RE 598099, julgado com repercussão geral pelo STF (tema 161).

Tenha em mente que João foi nomeado, mas não foi investido por não cumprir os requisitos para a investidura no ato da posse.

e) ERRADO. Conforme ensina o art. 10 da Lei 8.112/90 e de acordo com interpretação do STF sobre a questão, a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de **prévia habilitação em concurso público específico**. Caso o servidor não seja aprovado no concurso especificamente destinado a determinado cargo não poderá haver a sua nomeação, sendo vedado o seu aproveitamento em cargo diverso.

Gabarito: alternativa "c"

3. (FCC – TST 2017)

De acordo com a Lei no 8.112/1990, um cargo público fica vago em razão de

(A) readaptação, que consiste no retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado.

(B) exoneração, que se dá exclusivamente em razão de pedido do servidor público comissionado ou titular de cargo efetivo.

(C) aposentadoria, desde que por idade e a pedido, tendo em vista que quando por invalidez a vacância do cargo só ocorre quando do atingimento da idade mínima.

(D) promoção, quando precedida de concurso interno, hipótese em que o servidor passa a ocupar outro cargo efetivo.

(E) posse em outro cargo público não passível de ser acumulável com o anteriormente ocupado pelo servidor.

Comentários: O cargo público fica vago nas hipóteses de vacância previstas na Lei 8.112/90 (art. 33), que são: *exoneração, demissão, promoção, readaptação, aposentadoria, posse em outro cargo inacumulável e falecimento.*

Vamos analisar cada alternativa:

a) ERRADA. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica. O item, por sua vez, apresenta a definição de recondução.

b) ERRADA. A exoneração também pode ocorrer independentemente de pedido, por exemplo, quando ocorre reprovação no estágio probatório.

c) ERRADA. A vacância ocorre em qualquer modalidade de aposentadoria.

d) ERRADA. A promoção consiste na progressão para níveis superiores na carreira, dentro de um mesmo cargo.

e) CERTA. Como visto, a posse em outro cargo inacumulável é uma das hipóteses em que ocorre vacância do cargo (o servidor deve deixar o cargo antigo para ocupar o novo, uma vez que não é possível acumular o exercício nos dois cargos).

Gabarito: alternativa "e"

4. (FCC – TST 2017)

Considere que um servidor público da União tenha sido convidado para integrar, com mandato de quatro anos, um organismo internacional do qual o Brasil faz parte como membro, sediado nos Estados Unidos, e pretenda obter afastamento de seu cargo para desempenhar tal mister. De acordo com as disposições aplicáveis da Lei federal no 8.112/90, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis federais, tal pretensão afigura-se

(A) descabida, salvo se o servidor em questão for integrante de carreira diplomática, podendo o afastamento ser concedido com duração correspondente ao mandato.

(B) cabível, exclusivamente em se tratando de missão oficial, nos termos definidos em tratado ou acordo internacional.

(C) descabida, eis que o afastamento para atuar no exterior somente é permitido para missão ou estudo, com prazo máximo de 3 anos.

(D) cabível, porém o afastamento deverá, obrigatoriamente, se dar com prejuízo da remuneração.

(E) cabível, excepcionalmente, com anuência do Ministério de Relações Exteriores, não contando o tempo de afastamento como exercício no serviço público.

Comentários: A questão trata do *afastamento para estudo ou missão no exterior*, disciplinado nos art. 95 e 96 da Lei 8.112/90. Vamos analisar as alternativas:

a) ERRADA. O afastamento pode ser gozado por qualquer servidor público federal, e não apenas pelos integrantes da carreira diplomática.

b) **ERRADA.** O afastamento também pode ocorrer para estudo, e não exclusivamente para missão oficial. Ademais, a lei não exige que o afastamento para missão oficial seja “nos termos definidos em tratado ou acordo internacional”.

c) **ERRADA.** O afastamento pode ser de até 4 anos (art. 95, §1º).

d) **CERTA.** Conforme o art. 96 da Lei 8.112/90, “o afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á com *perda total da remuneração*”.

e) **ERRADA.** A anuência para o afastamento deve ser dada pelo Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal, a depender do Poder ao qual o servidor afastado encontrar-se vinculado. Outro erro é que o referido afastamento é considerado como tempo de efetivo exercício (art. 102, XI).

Gabarito: alternativa “d”

5. (FCC – TRT21 2017)

Mateus é servidor público federal classificado em uma repartição onde há grande movimento de público para atendimento.

Aproximando-se a data em que Mateus completaria o tempo de serviço necessário para aposentadoria, sua chefia imediata identificou que há tempos ele vinha recebendo montantes em dinheiro de particulares para arquivar processos de cobrança de multas impostas administrativamente. Foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Mateus, mas durante o trâmite das apurações ele veio a requerer sua aposentadoria por tempo de serviço. Em razão disso,

(A) eventual comprovação de autoria da infração, nos autos do processo disciplinar, posteriormente à aposentadoria do servidor enseja a substituição da pena de demissão pela de cassação de aposentadoria.

(B) ficam obstados o processamento e a concessão de sua aposentadoria, já que a infração precedeu a aquisição do tempo para inatividade, ficando suspensa a contagem de tempo de serviço.

(C) o processo administrativo prossegue regularmente e a aposentadoria, ainda que já concedida, fica anulada no caso de constatação de autoria da infração, aplicando-se a penalidade de demissão.

(D) fica extinta sua punibilidade, já que a infração praticada pelo servidor é punida com demissão, que se tornou inócua diante da aposentadoria do mesmo.

(E) comuta-se a pena passível de ser aplicável, passando de demissão para expulsão, independentemente da conclusão do processo administrativo, hipótese em que ficam interrompidos os pagamentos de proventos ou de vencimentos.

Comentários:

(A) **CERTA.** A cassação de aposentadoria é a penalidade aplicável ao servidor inativo que, quando estava na atividade, tenha praticado uma infração punível com a demissão (Lei 8.112/90, art. 134).

(B) **ERRADA.** De fato, o servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada (Lei 8.112/90, art. 172). Logo, é correto que, diante da instauração do PAD contra Mateus, ficam obstados o processamento e a concessão de sua aposentadoria. O erro é que não há previsão de suspensão da contagem do tempo de serviço na hipótese em questão.

- (C) **ERRADA.** No caso, a penalidade a ser aplicada seria a cassação de aposentadoria, e não a demissão.
- (D) **ERRADA.** A cassação de aposentadoria serve justamente para substituir a penalidade de demissão nos casos em que o servidor já estiver aposentado.
- (E) **ERRADA.** A Lei 8.112/90 não prevê a penalidade de expulsão.

Gabarito: alternativa "a"

6. (FCC – TRF5 2017)

A demissão de um servidor foi aplicada em sede de processo administrativo, após término da instrução e garantida a ampla defesa e o contraditório para o funcionário. Não obstante, após a aplicação da pena, o servidor ajuizou ação judicial pleiteando a anulação da decisão, sob alegação de que haveria documentação inverídica juntada ao processo, porque teria sido produzida especificamente para viabilizar a condenação do servidor. A Administração pública, diante da existência da ação ainda não julgada

- (A) deverá aguardar a decisão judicial, que poderá rever o processo disciplinar para sindicá-la sua legalidade, bem como a adequação da apreciação de provas.
- (B) poderá lançar mão do poder de revisão de seus atos administrativos, de modo que constatada a ilegalidade apontada, poderá revogar a decisão proferida ou mitigar a penalidade, com a desconsideração da prova.
- (C) poderá exercer seu poder de revisão para anular a demissão de servidor caso verifique, em procedimento próprio, a ilegalidade apontada, não dependendo do proferimento da decisão judicial para tanto.
- (D) deverá suspender a penalidade em razão do ajuizamento da ação, que poderá determinar a reintegração do servidor diante da decisão de anulação ou revogação da decisão.
- (E) poderá decidir pela reintegração do servidor, produzindo efeitos a partir da decisão que anula a demissão, passando o servidor a ocupar novo cargo, ainda que com aproveitamento de benefícios anteriores.

Comentários:

(A) **ERRADA.** Diante do princípio da autotutela, a Administração pode anular atos administrativos eivados de ilegalidade, sem necessidade de aguardar o desfecho da ação judicial. Ademais, em relação ao controle judicial do processo administrativo disciplinar, o Superior Tribunal de Justiça entende que não compete ao Poder Judiciário reexaminar as provas para adentrar o mérito da decisão administrativa (MS 21985/DF).

(B) **ERRADA.** Constatada ilegalidade, o ato administrativo deve ser anulado, e não revogado. A anulação depende da constatação de ilegalidade. De outro lado, a revogação pressupõe análise das razões de conveniência e oportunidade.

(C) **CERTA.** O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada (art. 174 da Lei 8.112/90).

(D) **ERRADA.** O mero ajuizamento de ação judicial não impõe à Administração o dever de suspender a penalidade. Além disso, o controle judicial dos atos administrativos se restringe ao aspecto da legalidade e não pode recair sobre o mérito administrativo. Assim, decisão proferida em ação judicial não poderia determinar a revogação, mas apenas a anulação do ato administrativo.

(E) **ERRADA.** A anulação produz efeitos retroativos à data da prática do ato (*ex tunc*), vale dizer, a anulação desconstitui todos os efeitos já produzidos pelo ato anulado, além de impedir que o ato continue a originar efeitos no futuro. Ademais, a anulação da demissão impõe a reintegração do servidor ao mesmo cargo que anteriormente ocupava.

Gabarito: alternativa "c"

7. (FCC – TRF5 2017)

Breno, servidor público ocupante de cargo efetivo, viajou à Fortaleza a trabalho por alguns dias. Com a proximidade do fim de semana, adiou o retorno para seu domicílio, permanecendo na cidade por mais dois dias, que custeou pessoalmente no mesmo local de hospedagem em que já estava. De volta ao trabalho, pleiteou o recebimento de diárias por todo o período ausente de seu local de classificação, como forma de ressarcimento pelas despesas de hospedagem e alimentação. A conduta do servidor

(A) é condizente com seus direitos e obrigações, na medida em que tem direito ao recebimento de algumas vantagens além dos vencimentos, tendo as diárias natureza jurídica indenizatória pelas despesas incorridas.

(B) viola os direitos legalmente previstos na Lei no 8.112/1990, na medida em que não obteve prévia autorização para permanecer na cidade de deslocamento por mais dois dias, com direito a diárias.

(C) pode configurar ato de improbidade, na medida em que intencionalmente buscou indenização por despesas que não se consubstanciam em fundamento para recebimento de diárias, devidas apenas para os dias em que estivesse em serviço.

(D) configura infração disciplinar e civil, esta sob a modalidade de ato de improbidade, processando-se as responsabilidades de forma subsequente, iniciando-se pelo processo administrativo que poderá ensejar a extinção do vínculo funcional, com a aplicação de penalidade de demissão, o que impedirá a condenação por improbidade.

(E) pode ser compatível com a legislação vigente, desde que o servidor demonstre que as despesas de hospedagem e alimentação no período equivalem ou superam o montante pleiteado a título de diárias, para que não reste configurado enriquecimento ilícito.

Comentários:

(A) **ERRADA.** As diárias são devidas ao servidor que se afastar da sede, a serviço, como indenização por despesas extraordinárias decorrentes do afastamento (art. 58 da Lei 8.112/90). Na situação narrada, o servidor público pretende usar as diárias para ressarcir despesas pessoais, o que não é permitido.

(B) **ERRADA.** Não seria possível a concessão de autorização para que o servidor público permanecesse em local diverso da sede, por razões pessoais, com direito a diárias, porque estas são devidas ao servidor público pelos dias em que se afastar da sede a serviço.

(C) **CERTA.** O requerimento de indenização para benefício pessoal fora da finalidade prevista em lei constitui desvio de finalidade, e pode configurar ato de improbidade administrativo, como o descrito no art. 11, I, da Lei 8.429/1992.

(D) **ERRADA.** Em regra, as sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si. A aplicação da penalidade de demissão em processo administrativo disciplinar não impede a condenação por improbidade administrativa.

(E) **ERRADA.** A conduta do servidor público não é compatível com a legislação vigente, diante do desvio de finalidade.

Gabarito: alternativa "c"

8. (FCC – TRF5 2017)

Determinado servidor público federal, lotado no Ministério da Educação, responde na justiça criminal por suposta prática de crime contra a Administração pública. Em razão dos mesmos fatos, instaurou-se junto ao referido Ministério processo disciplinar para apuração da prática de ilícito administrativo relacionado ao exercício funcional. O servidor, em defesa, alegou que a Administração pública está impedida de aplicar sanção derivada do suposto ilícito administrativo, em razão da precedente instauração, pelos mesmos fatos, da ação criminal. A defesa do servidor

(A) procede, devendo o processo administrativo disciplinar ser sobrestado até decisão final na instância criminal que, se for condenatória, repercutirá obrigatoriamente na relação funcional e implicará perda do cargo.

(B) procede, pois na hipótese de o servidor ser absolvido, mesmo que por ausência de provas, a Administração está impedida de prosseguir na apuração da falta funcional.

(C) improcede, pois o exercício do poder de polícia, de competência da esfera administrativa, não se subordina à esfera criminal, em razão do princípio da independência das instâncias.

(D) improcede, em razão do princípio da independência das instâncias, estando, o administrador, obrigado a aplicar a pena disciplinar prevista para o ilícito, pois vige no direito disciplinar o princípio do dever de punir obrigatório.

(E) improcede, pois vige o princípio da independência das instâncias, não tendo a sanção disciplinar natureza criminal, o que implica reconhecer a possibilidade de aplicação, pelo mesmo fato, de pena criminal e sanção administrativa, sem que, na hipótese, se configure bis in idem.

Comentários: Como regra, as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si. É possível, então, que um único ato praticado pelo servidor público dê ensejo a sanções civis, penais e administrativas. Em regra, tais sanções poderão ser aplicadas cumulativamente e sua apuração ocorrerá de forma independente entre as instâncias. As exceções a essa regra ocorrem quando a esfera penal está envolvida. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Dito isso, vamos analisar as alternativas.

(A) **ERRADA.** A defesa do servidor pública não procede uma vez que a ação criminal não impede a aplicação de sanção na esfera administrativa, em razão da independência das instâncias. Ademais, o processo administrativo não precisa ser sobrestado até a decisão na esfera criminal.

(B) **ERRADA.** A absolvição por ausência de provas não impede a Administração Pública de prosseguir no processo administrativo disciplinar.

(C) **ERRADA.** A possibilidade de a Administração aplicar sanções àqueles que, submetidos à sua ordem administrativa interna, cometem infrações, decorre do poder disciplinar (e não do poder de polícia).

(D) **ERRADA.** Não existe o princípio do "dever de punir obrigatório". A sanção deve ser aplicada apenas se for configurada a hipótese de incidência.

(E) **CERTA.** Diante do princípio da independência das instâncias, existe a possibilidade de que um mesmo fato praticado pelo servidor público dê ensejo a aplicação cumulativa de sanções civis, penais e administrativas.

Gabarito: alternativa "e"

9. (FCC – TRF5 2017)

Os servidores efetivos, cujo regime jurídico é disciplinado pela Lei no 8.112/90, têm previstos os conceitos de vencimento e remuneração, que se distinguem

(A) em razão da origem dos pagamentos, devidos aos ativos no caso dos vencimentos, e aos inativos, no caso de remuneração.

(B) porque os vencimentos abrangem a remuneração e vantagens de caráter não indenizatório.

(C) porque os vencimentos abrangem gratificações e indenizações, estas que se incorporam àqueles e, somados com as gratificações compõem a remuneração total do servidor.

(D) caso à remuneração em questão tenham sido incorporadas verbas de outras naturezas, de caráter retributivo ou indenizatório.

(E) em razão da abrangência, pois a remuneração considera não só os vencimentos, mas as vantagens pecuniárias legalmente previstas, como gratificações e indenizações.

Comentários: Nos termos do art. 41 da Lei 8.112/1990, remuneração é o "vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei". O vencimento, por seu turno, é definido pelo art. 40 da lei como a "retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei".

Como se vê, o conceito de remuneração apresentado na lei corresponde à definição de "vencimentos" utilizada pela doutrina (vencimento básico + vantagens), podendo também ser chamada de "remuneração em sentido estrito".

Gabarito: alternativa "e"

10. (FCC – TRT23 2016)

Além dos vencimentos ordinariamente pagos aos servidores públicos federais, de acordo com a Lei no 8.112/1990, podem lhes ser atribuídas algumas vantagens. Dentre elas,

a) distinguem-se as indenizações das gratificações, pois as primeiras se incorporam à remuneração para todos os fins, enquanto as gratificações perduram apenas enquanto durar o evento que lhes justifica.

b) estão as indenizações, gratificações e adicionais, que se incorporam aos vencimentos dos servidores para todos os fins, sempre que ficar configurada habitualidade no recebimento por prazo superior a um exercício orçamentário.

c) destacam-se as indenizações e os adicionais, que se incorporam aos vencimentos dos servidores e ficam excluídas do teto de remuneração.

d) distinguem-se as indenizações das gratificações, pois estas podem se incorporar aos vencimentos dos servidores, conforme disposto na lei, assim como os adicionais.

e) equiparam-se os adicionais às gratificações para fins de incorporação aos vencimentos dos servidores, tendo em vista que ambas as vantagens passam a integrar a remuneração ou proventos dos servidores em sua integralidade, para todos os fins.

Comentários:

Vamos analisar cada alternativa:

- a) **ERRADA.** É o contrário: as indenizações não se incorporam à remuneração, enquanto as gratificações sim.
- b) **ERRADA.** As indenizações, ao contrário das gratificações e dos adicionais, *não* se incorporam aos vencimentos. Ademais, a incorporação das gratificações e dos adicionais não depende da habitualidade no recebimento por prazo superior a um exercício orçamentário.
- c) **ERRADA.** As indenizações não se incorporam à remuneração, mas também ficam excluídas do teto remuneratório. Ao contrário, os adicionais se incorporam à remuneração e não são excluídos do teto.
- d) **CERTA.** Exatamente conforme comentado nas alternativas anteriores.
- e) **ERRADA.** Segundo o art. 49, §2º da Lei 8.112/90, as "gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, **nos casos e condições indicados em lei**". Portanto, a incorporação não se dá necessariamente "em sua integralidade" e nem "para todos os fins". Por exemplo, é comum que gratificações de desempenho se incorporem aos proventos de servidores aposentados apenas de forma parcial, e não integral. Quem define isso é a lei de cada carreira.

Gabarito: alternativa "d"

11. (FCC – TRT23 2016)

Mara, servidora pública federal, pleiteou licença de seu cargo público para acompanhar seu companheiro Mauro, também servidor público federal e que fora deslocado do Mato Grosso para o Estado do Acre. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, a licença pleiteada

- a) caso concedida, será por prazo determinado e sem remuneração.
- b) não é cabível, por ausência de previsão legal.
- c) caso concedida, será por prazo indeterminado e sem remuneração.
- d) caso concedida, será por prazo determinado e com remuneração.
- e) não é cabível, pois só se aplica entre cônjuges.

Comentários:

Trata-se da licença por motivo de afastamento do cônjuge, prevista no art. 84 da Lei 8.112/90, que é concedida por prazo indeterminado e sem remuneração:

Art. 84. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

§ 1º A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

Gabarito: alternativa "c"

12. (FCC – TRT23 2016)

No que concerne à licença para capacitação profissional, prevista na Lei nº 8.112/1990, considere:

- I. Só é admissível, dentre outros requisitos, após cada quinquênio de efetivo exercício.
- II. Trata-se de licença concedida no interesse da Administração.
- III. Trata-se de licença concedida sem prejuízo da remuneração.
- IV. O afastamento do cargo se dará pelo período máximo de dois meses.

Está correto o que consta APENAS em

- a) II e IV.
- b) I, III e IV.
- c) I e III.
- d) I, II e III.
- e) II, III e IV.

Comentários: Vamos ver como a Lei 8.112/90 disciplina a licença para capacitação:

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis.

Nota-se, portanto, que os itens I, II e III estão corretos. No item IV, o erro é que o período máximo de afastamento do cargo é de três meses.

Gabarito: alternativa "d"

13. (FCC – TRT14 2016)

Claudio, servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ausentou-se do País para missão oficial no exterior. O mencionado afastamento observou todos os trâmites legais e perdurou por quatro anos, tendo Claudio regressado ao Brasil em 2012, assumindo suas atividades. Em 2014, Claudio pleiteou novo afastamento para estudo no exterior. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o afastamento pleiteado

- a) não será possível, pois somente decorrido o período de três anos contados do término do anterior afastamento é que se admite a nova ausência.
- b) é possível.
- c) não será possível, pois somente decorrido o período de quatro anos contados do término do anterior afastamento é que se admite a nova ausência.
- d) não é cabível, pois trata-se da mesma espécie de afastamento concedido anteriormente, sendo necessário o transcurso de dez anos para que o servidor tenha direito.
- e) não se aplica a servidores que já fizeram jus a benefício semelhante, como é o caso de Claudio.

Comentários: O afastamento para estudo ou missão oficial no exterior é disciplinado nos arts. 95 e 96 da Lei 8.112/90, da seguinte forma:

Art. 95. O servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial, sem autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal.

§ 1º A ausência não excederá a 4 (quatro) anos, e finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos servidores da carreira diplomática.

§ 4º As hipóteses, condições e formas para a autorização de que trata este artigo, inclusive no que se refere à remuneração do servidor, serão disciplinadas em regulamento.

Art. 96. O afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á com perda total da remuneração.

Pelo §1º do art. 96, Cláudio não poderia ser beneficiado com um novo afastamento em 2014, pois, como o afastamento anterior durou quatro anos, seria necessário esperar o transcurso desse mesmo prazo (quatro anos) após o seu regresso em 2012 para a concessão de um novo afastamento.

Gabarito: alternativa "c"

14. (FCC – TRT14 2016)

No que concerne à licença por motivo de doença em pessoa da família, prevista na Lei nº 8.112/1990, considere:

- I. Referida licença é sempre concedida sem prejuízo da remuneração.
- II. O prazo máximo de sua concessão, a cada período de doze meses, é de sessenta dias, não podendo, em qualquer hipótese, ultrapassar tal período.
- III. Somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.
- IV. Será concedida a cada período de doze meses, sendo o início do interstício dos doze meses contado a partir da data do deferimento da última licença concedida.

Está correto o que se afirma APENAS em

- a) I e II.
- b) IV.
- c) I e III.
- d) III.
- e) II e IV.

Comentários: A licença por motivo de doença em pessoa da família é disciplinada no art. 83 da Lei 8.112/90 da seguinte forma:

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.

§ 10 A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44.

§ 20 A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida **a cada período de doze meses** nas seguintes condições:

I - por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e

II - por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, **sem remuneração**.

§ 30 O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida.

§ 40 A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 (doze) meses, observado o disposto no § 30, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 20.

Vamos analisar cada item:

I) ERRADO. A licença só é concedida sem prejuízo da remuneração nos primeiros sessenta dias. Nos noventa seguintes, a licença é sem remuneração.

II) ERRADO. O prazo máximo da licença, no interstício de doze meses, é de 150 dias, sendo sessenta com remuneração e noventa sem.

III) CERTO, conforme o art. 83, §1º.

IV) ERRADO. O início do interstício é contado a partir da data do deferimento da primeira (e não da última) licença concedida.

Gabarito: alternativa "d"

15. (FCC – TRT14 2016)

Marlene é servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região e pretende doar sangue. Gilberto, também servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, irá se casar nos próximos dias. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, poderão os citados servidores ausentar-se do serviço, sem qualquer prejuízo, respectivamente, por

- a) 1 dia e 10 dias consecutivos.
- b) 2 dias e 10 dias consecutivos.
- c) 1 dia e 9 dias consecutivos.
- d) 2 dias e 7 dias consecutivos.
- e) 1 dia e 8 dias consecutivos.

Comentários: O assunto é tratado no art. 97 da Lei 8.112/90:

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;

II - pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias;

III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de :

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Gabarito: alternativa "e"

16. (FCC – TRT1 2016)

Segundo a Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da união, autarquias e fundações públicas federais,

a) são, dentre outros, requisitos para a investidura em cargo público, ter idade mínima de 18 anos, estar no gozo dos direitos políticos, ser brasileiro nato e a quitação com obrigações eleitorais.

b) também são formas de provimento em cargo público: reintegração, promoção, reversão, nomeação e conversão.

c) a posse em cargo público, que ocorre apenas no provimento por nomeação, pode se dar por procuração específica, desde que o agente justifique o motivo da impossibilidade de comparecimento ao ato.

d) é direito do servidor público licenciar-se, sem remuneração, para o exercício de mandato em associação de classe de âmbito nacional, computando-se este tempo como de efetivo serviço, exceto para promoção por merecimento.

e) o servidor público deverá se afastar do cargo quando investido, além de outros, nos seguintes mandatos eletivos: deputado federal, governador de estado, deputado estadual, prefeito municipal e vereador.

Comentários: Vamos analisar cada alternativa:

a) ERRADA. Conforme o art. 5º da Lei 8.112/90, são requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aptidão física e mental.

Note que a lei não exige que a pessoa seja brasileiro nato (exige apenas nacionalidade brasileira), daí o erro.

b) ERRADA. As formas de provimento de cargo público estão previstas no art. 8º da Lei 8.112/90:

*Art. 8º São **formas de provimento de cargo público**:*

I - nomeação;

II - promoção;

III - ascensão; (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

IV - transferência; (Execução suspensa pela RSF nº 46, de 1997) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

V - readaptação;

VI - reversão;

VII - aproveitamento;

VIII - reintegração;

IX - recondução

Note que "conversão" não é uma forma de provimento, daí o erro.

c) ERRADA. De fato, a posse em cargo público ocorre apenas no provimento por nomeação, e pode se dar por procuração específica. O erro é que o agente não precisa justificar o motivo da impossibilidade de comparecimento ao ato.

d) CERTA. A licença para o desempenho de mandato classista é disciplinada no art. 92 da Lei 8.112/90 nos seguintes termos:

*Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença **sem remuneração** para o desempenho de mandato em confederação, federação, **associação de classe de âmbito nacional**, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, observado o disposto na alínea c do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites:*

I - para entidades com até 5.000 (cinco mil) associados, 2 (dois) servidores;

II - para entidades com 5.001 (cinco mil e um) a 30.000 (trinta mil) associados, 4 (quatro) servidores;

III - para entidades com mais de 30.000 (trinta mil) associados, 8 (oito) servidores.

§ 10 Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção ou de representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no órgão competente.

§ 20 A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser renovada, no caso de reeleição.

A questão da contagem do tempo de serviço é disciplinada no art. 102:

*Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de **efetivo exercício** os afastamentos em virtude de:*

(...)

VIII - licença:

*c) para o **desempenho de mandato classista** ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, **exceto para efeito de promoção por merecimento**;*

e) ERRADA. No caso específico do mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, o servidor não necessariamente precisará se afastar do seu cargo, e ainda receberá a remuneração do cargo efetivo e do mandato

eletivo, conjuntamente. Nos demais mandatos eletivos, ou caso não haja compatibilidade de horários no mandato de vereador, o servidor deverá obrigatoriamente se afastar. Isso tudo está previsto no art. 38 da CF:

Art. 38. Ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, ficará afastado de seu cargo, emprego ou função;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso anterior;

IV - em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção por merecimento;

V - para efeito de benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão determinados como se no exercício estivesse.

Gabarito: alternativa "d"

17. (FCC – TRT23 2016)

Gabriel, servidor público federal, exerceu seu direito de petição em defesa de interesse legítimo. Em razão do indeferimento de seu requerimento, formulou pedido de reconsideração à autoridade competente. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o pedido de reconsideração

- a) interrompe a prescrição.
- b) pode ser renovado uma única vez.
- c) deve ser interposto no prazo de quinze dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão que pretende ver reconsiderada.
- d) deve ser decidido dentro do prazo máximo de noventa dias.
- e) caso indeferido, não admite recurso.

Comentários: Os artigos da Lei 8.112/90 que regem o direito de petição, mais especificamente o pedido de reconsideração, são os seguintes:

Art. 106. *Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.*

Parágrafo único. *O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.*

Art. 107. *Caberá recurso:*

I - do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 108. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

Art. 110. O direito de requerer prescreve:

I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;

II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 111. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Com base nesses dispositivos, vamos analisar cada item:

a) **CERTA**, conforme art. 111 da Lei 8.112.

b) **ERRADA**. De acordo com o art. 106, o pedido de reconsideração não pode ser renovado.

c) **ERRADA**. Segundo o art. 108, o pedido de reconsideração deve ser interposto no prazo de **30 dias**, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão que pretende ver reconsiderada.

d) **ERRADA**. Conforme o art. 106, parágrafo único da Lei 8.112, o pedido de reconsideração deve ser decidido dentro do prazo máximo de **30 dias**.

e) **ERRADA**. Nos termos do art. 107, I, caso o pedido de reconsideração seja indeferido, caberá recurso à autoridade imediatamente superior à que tiver proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

Gabarito: alternativa "a"

18. (FCC – TRT23 2016)

Em janeiro de 2012, Maria, servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, foi punida com a penalidade de advertência. Em março de 2014, isto é, após o decurso de dois anos de efetivo exercício, sendo que, nesse período, não praticou qualquer infração disciplinar, pelo contrário, teve histórico exemplar, elogiado pelos seus superiores, a servidora pleiteou que a penalidade tivesse seu registro cancelado, inclusive com efeitos retroativos. Nos termos da Lei no 8.112/1990,

a) o prazo está correto, no entanto, não é possível com efeitos retroativos.

b) é cabível o pleito de Maria.

c) apenas o prazo para pleitear o cancelamento da penalidade está incorreto.

d) o prazo para pleitear o cancelamento da penalidade está incorreto, além de não poder ser com efeitos retroativos.

e) Maria não é parte legítima para pleitear o cancelamento, vez que tal atribuição deve ser efetivada pela própria Administração pública, *ex officio*.

Comentários: No caso, o prazo para o cancelamento do registro da pena de advertência é de **três anos**, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar, sendo que o cancelamento da penalidade *não* surtirá efeitos retroativos. É o que está previsto no art. 131 da Lei 8.112/90:

*Art. 131. As penalidades de **advertência** e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.*

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Gabarito: alternativa "d"

19. (FCC – TRT23 2016)

A Administração pública está sujeita a deveres e prerrogativas no seu mais amplo espectro de atuação, que se dá por intermédio de agentes públicos. Os servidores públicos, no exercício de suas funções, também estão sujeitos a deveres e responsabilidades. Considerando o que dispõe a Lei nº 8.112/1990,

- a) o servidor está sujeito a responsabilização somente quando agir com dolo, conduta que deverá ser objeto de processo disciplinar, sem prejuízo da apuração dos danos civis causados.
- b) o servidor responde diretamente, perante terceiros, pelos danos que a eles causar, não cabendo ação direta contra a Fazenda Pública.
- c) a responsabilidade dos servidores, na esfera civil ou administrativa, decorre de condutas comissivas ou omissivas praticadas no exercício do cargo ou da função, dolosa ou culposamente.
- d) a responsabilidade por infrações penais deve ser apurada antes da responsabilidade civil ou administrativa, porque as absorve, devido a menor gravidade.
- e) as infrações no campo civil, administrativo e penal podem ser processadas em paralelo, mas as sanções não podem se cumular, devendo ser aplicada a sanção mais gravosa.

Comentários: Vamos analisar cada alternativa:

a) ERRADA. No caso da responsabilidade civil, o servidor está sujeito tanto na hipótese de atos dolosos como culposos:

*Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato **omissivo** ou **comissivo**, **doloso** ou **culposo**, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.*

b) ERRADA. Nos termos do art. 122, §2º da Lei 8.112/90, tratando-se de **dano causado a terceiros**, o servidor responderá perante a Fazenda Pública, em **ação regressiva**. Ou seja, o terceiro lesado pelo ato do servidor deverá entrar com ação de indenização diretamente contra a Fazenda Pública, e esta, posteriormente, poderá cobrar o servidor em ação regressiva.

c) CERTA. Conforme o art. 124 da Lei 8.112, a **responsabilidade civil-administrativa** resulta de ato **omissivo** ou **comissivo** praticado no desempenho do cargo ou função. A responsabilização nessas esferas, civil e administrativa, pode decorrer de **dolo** (o servidor teve a intenção de cometer a falta) ou **culpa** (o servidor não teve a intenção, mas agiu com imperícia, imprudência ou negligência).

d) **ERRADA.** Embora a esfera penal possa de fato vincular as demais esferas, não há obrigação de que a responsabilidade por infrações penais seja apurada antes da responsabilidade civil ou administrativa. As apurações em todas as esferas podem ocorrer de forma paralela.

e) **ERRADA.** De acordo com o art. 125 da Lei 8.112/90, as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Gabarito: alternativa "c"

20. (FCC – TRT14 2016)

Julia, servidora pública federal e chefe de determinado setor do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, cometeu ao servidor Ricardo, atribuições estranhas ao cargo que ocupa, não se tratando de situação emergencial ou mesmo transitória que justificasse tal conduta. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, a ação disciplinar quanto à infração praticada por Julia prescreverá em

- a) 2 anos.
- b) 5 anos.
- c) 3 anos.
- d) 180 dias.
- e) 1 ano.

Comentários: O servidor que comete a outrem atribuições estranhas ao cargo que ocupa, não se tratando de situação emergencial ou mesmo transitória que justificasse tal conduta, comete falta disciplinar punível com **suspensão** (Lei 8.112/90, art. 117). De acordo com o art. 142 da lei, a possibilidade de imputar a pena de suspensão prescreve em **2 anos**, contados da data em que a falta se tornou conhecida.

Gabarito: alternativa "a"

21. (FCC – TRT23 2016)

No curso de processo administrativo disciplinar movido contra João, servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, foi constatada a ocorrência de vício insanável. Em razão disso, a autoridade que determinou a instauração do processo declarou sua nulidade total. A propósito dos fatos e nos termos da Lei no 8.112/1990, a

- a) autoridade que declarou a nulidade deverá, por meio de decisão autônoma, intimar a mesma comissão já formada para o anterior processo administrativo para que seja instaurado novo processo.
- b) nulidade, em razão de vício insanável, nunca é total, mas sempre parcial, sendo aproveitados os atos já praticados em prol do princípio da economia processual.
- c) nulidade não pode ser declarada pela autoridade que determinou a instauração do processo, devendo ser declarada por autoridade de hierarquia superior.
- d) autoridade que declarou a nulidade ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.
- e) nulidade, ainda que total, não exige a abertura de novo processo administrativo, devendo ser aproveitado o mesmo processo, desde que devidamente sanado o vício.

Comentários: A resposta está no art. 169 da Lei 8.112/90:

Art. 169. Verificada a ocorrência de **vício insanável**, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua **nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.**

§ 10 O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

§ 20 A autoridade julgadora que der causa à prescrição de que trata o art. 142, § 20, será responsabilizada na forma do Capítulo IV do Título IV.

Correta, portanto, a alternativa "d". Na opção "a", o erro é que deverá ser constituída uma nova comissão, e não intimada a mesma. Na opção "b", o erro é que a nulidade pode ser total ou parcial. Na opção "c", o erro é que a autoridade que determinou a instauração do processo pode sim declarar a nulidade. E, por fim, na opção "e", o erro é que, em caso de nulidade, deve ser instaurado um novo processo.

Gabarito: alternativa "d"



Lista de questões

1. (FCC – TJAA TRT/PE 2018)

A Lei nº 8.112/1990 estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos

- a) Civis e Militares da União e de suas autarquias, excluídas as de regime especial, e das fundações, públicas, federais e privadas.
- b) Federais, da Administração pública direta, não abrangendo os servidores públicos da Administração indireta, mesmo que autárquica.
- c) Civis e Militares da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.
- d) Civis da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.
- e) Federais, da Administração pública direta e indireta, abrangendo os empregados das empresas estatais e fundações públicas.

2. (FCC – TJAA TRT/PE 2018)

Aprovado em concurso público para provimento de cargo junto à Autarquia federal W, João não chegou a ser investido, pois não apresentou o diploma universitário exigido, nos termos da Lei e do edital, para comprovar, no momento da posse, o nível de escolaridade mínimo necessário para o exercício do referido cargo. Inconformado, recorreu ao judiciário. A ação deve ser julgada

- a) procedente, pois a aprovação em concurso público gera direito adquirido à nomeação e dispensa a comprovação de outros requisitos para investidura.
- b) procedente, pois a comprovação do nível de escolaridade exigido para o cargo deve ser feita no momento da inscrição no concurso, sob pena de preclusão consumativa.
- c) improcedente, pois João não preencheu requisito básico para investidura no cargo, a despeito de sua aprovação em concurso público.
- d) improcedente apenas se João tiver sido aprovado fora do número de vagas disponibilizadas no edital, hipótese em que não há direito subjetivo à nomeação.
- e) improcedente, pois João não tem habilitação legal para o exercício do cargo para o qual foi aprovado em concurso público, mas a Administração poderá nomeá-lo para exercer cargo diverso, com requisito menor de escolaridade, em razão do princípio da eficiência.

3. (FCC – TST 2017)

De acordo com a Lei no 8.112/1990, um cargo público fica vago em razão de

- (A) readaptação, que consiste no retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado.
- (B) exoneração, que se dá exclusivamente em razão de pedido do servidor público comissionado ou titular de cargo efetivo.
- (C) aposentadoria, desde que por idade e a pedido, tendo em vista que quando por invalidez a vacância do cargo só ocorre quando do atingimento da idade mínima.

(D) promoção, quando precedida de concurso interno, hipótese em que o servidor passa a ocupar outro cargo efetivo.

(E) posse em outro cargo público não passível de ser acumulável com o anteriormente ocupado pelo servidor.

4. (FCC – TST 2017)

Considere que um servidor público da União tenha sido convidado para integrar, com mandato de quatro anos, um organismo internacional do qual o Brasil faz parte como membro, sediado nos Estados Unidos, e pretenda obter afastamento de seu cargo para desempenhar tal mister. De acordo com as disposições aplicáveis da Lei federal no 8.112/90, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis federais, tal pretensão afigura-se

(A) descabida, salvo se o servidor em questão for integrante de carreira diplomática, podendo o afastamento ser concedido com duração correspondente ao mandato.

(B) cabível, exclusivamente em se tratando de missão oficial, nos termos definidos em tratado ou acordo internacional.

(C) descabida, eis que o afastamento para atuar no exterior somente é permitido para missão ou estudo, com prazo máximo de 3 anos.

(D) cabível, porém o afastamento deverá, obrigatoriamente, se dar com prejuízo da remuneração.

(E) cabível, excepcionalmente, com anuência do Ministério de Relações Exteriores, não contando o tempo de afastamento como exercício no serviço público.

5. (FCC – TRT21 2017)

Mateus é servidor público federal classificado em uma repartição onde há grande movimento de público para atendimento.

Aproximando-se a data em que Mateus completaria o tempo de serviço necessário para aposentadoria, sua chefia imediata identificou que há tempos ele vinha recebendo montantes em dinheiro de particulares para arquivar processos de cobrança de multas impostas administrativamente. Foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Mateus, mas durante o trâmite das apurações ele veio a requerer sua aposentadoria por tempo de serviço. Em razão disso,

(A) eventual comprovação de autoria da infração, nos autos do processo disciplinar, posteriormente à aposentadoria do servidor enseja a substituição da pena de demissão pela de cassação de aposentadoria.

(B) ficam obstados o processamento e a concessão de sua aposentadoria, já que a infração precedeu a aquisição do tempo para inatividade, ficando suspensa a contagem de tempo de serviço.

(C) o processo administrativo prossegue regularmente e a aposentadoria, ainda que já concedida, fica anulada no caso de constatação de autoria da infração, aplicando-se a penalidade de demissão.

(D) fica extinta sua punibilidade, já que a infração praticada pelo servidor é punida com demissão, que se tornou inócua diante da aposentadoria do mesmo.

(E) comuta-se a pena passível de ser aplicável, passando de demissão para expulsão, independentemente da conclusão do processo administrativo, hipótese em que ficam interrompidos os pagamentos de proventos ou de vencimentos.

6. (FCC – TRF5 2017)

A demissão de um servidor foi aplicada em sede de processo administrativo, após término da instrução e garantida a ampla defesa e o contraditório para o funcionário. Não obstante, após a aplicação da pena, o servidor ajuizou ação judicial pleiteando a anulação da decisão, sob alegação de que haveria documentação inverídica juntada ao processo, porque teria sido produzida especificamente para viabilizar a condenação do servidor. A Administração pública, diante da existência da ação ainda não julgada

(A) deverá aguardar a decisão judicial, que poderá rever o processo disciplinar para sindicá-la sua legalidade, bem como a adequação da apreciação de provas.

(B) poderá lançar mão do poder de revisão de seus atos administrativos, de modo que constatada a ilegalidade apontada, poderá revogar a decisão proferida ou mitigar a penalidade, com a desconsideração da prova.

(C) poderá exercer seu poder de revisão para anular a demissão de servidor caso verifique, em procedimento próprio, a ilegalidade apontada, não dependendo do proferimento da decisão judicial para tanto.

(D) deverá suspender a penalidade em razão do ajuizamento da ação, que poderá determinar a reintegração do servidor diante da decisão de anulação ou revogação da decisão.

(E) poderá decidir pela reintegração do servidor, produzindo efeitos a partir da decisão que anula a demissão, passando o servidor a ocupar novo cargo, ainda que com aproveitamento de benefícios anteriores.

7. (FCC – TRF5 2017)

Breno, servidor público ocupante de cargo efetivo, viajou à Fortaleza a trabalho por alguns dias. Com a proximidade do fim de semana, adiou o retorno para seu domicílio, permanecendo na cidade por mais dois dias, que custeou pessoalmente no mesmo local de hospedagem em que já estava. De volta ao trabalho, pleiteou o recebimento de diárias por todo o período ausente de seu local de classificação, como forma de ressarcimento pelas despesas de hospedagem e alimentação. A conduta do servidor

(A) é condizente com seus direitos e obrigações, na medida em que tem direito ao recebimento de algumas vantagens além dos vencimentos, tendo as diárias natureza jurídica indenizatória pelas despesas incorridas.

(B) viola os direitos legalmente previstos na Lei no 8.112/1990, na medida em que não obteve prévia autorização para permanecer na cidade de deslocamento por mais dois dias, com direito a diárias.

(C) pode configurar ato de improbidade, na medida em que intencionalmente buscou indenização por despesas que não se consubstanciam em fundamento para recebimento de diárias, devidas apenas para os dias em que estivesse em serviço.

(D) configura infração disciplinar e civil, esta sob a modalidade de ato de improbidade, processando-se as responsabilidades de forma subsequente, iniciando-se pelo processo administrativo que poderá ensejar a extinção do vínculo funcional, com a aplicação de penalidade de demissão, o que impedirá a condenação por improbidade.

(E) pode ser compatível com a legislação vigente, desde que o servidor demonstre que as despesas de hospedagem e alimentação no período equivalem ou superam o montante pleiteado a título de diárias, para que não reste configurado enriquecimento ilícito.

8. (FCC – TRF5 2017)

Determinado servidor público federal, lotado no Ministério da Educação, responde na justiça criminal por suposta prática de crime contra a Administração pública. Em razão dos mesmos fatos, instaurou-se junto ao referido

Ministério processo disciplinar para apuração da prática de ilícito administrativo relacionado ao exercício funcional. O servidor, em defesa, alegou que a Administração pública está impedida de aplicar sanção derivada do suposto ilícito administrativo, em razão da precedente instauração, pelos mesmos fatos, da ação criminal. A defesa do servidor

- (A) procede, devendo o processo administrativo disciplinar ser sobrestado até decisão final na instância criminal que, se for condenatória, repercutirá obrigatoriamente na relação funcional e implicará perda do cargo.
- (B) procede, pois na hipótese de o servidor ser absolvido, mesmo que por ausência de provas, a Administração está impedida de prosseguir na apuração da falta funcional.
- (C) improcede, pois o exercício do poder de polícia, de competência da esfera administrativa, não se subordina à esfera criminal, em razão do princípio da independência das instâncias.
- (D) improcede, em razão do princípio da independência das instâncias, estando, o administrador, obrigado a aplicar a pena disciplinar prevista para o ilícito, pois vige no direito disciplinar o princípio do dever de punir obrigatório.
- (E) improcede, pois vige o princípio da independência das instâncias, não tendo a sanção disciplinar natureza criminal, o que implica reconhecer a possibilidade de aplicação, pelo mesmo fato, de pena criminal e sanção administrativa, sem que, na hipótese, se configure bis in idem.

9. (FCC – TRF5 2017)

Os servidores efetivos, cujo regime jurídico é disciplinado pela Lei no 8.112/90, têm previstos os conceitos de vencimento e remuneração, que se distinguem

- (A) em razão da origem dos pagamentos, devidos aos ativos no caso dos vencimentos, e aos inativos, no caso de remuneração.
- (B) porque os vencimentos abrangem a remuneração e vantagens de caráter não indenizatório.
- (C) porque os vencimentos abrangem gratificações e indenizações, estas que se incorporam àqueles e, somados com as gratificações compõem a remuneração total do servidor.
- (D) caso à remuneração em questão tenham sido incorporadas verbas de outras naturezas, de caráter retributivo ou indenizatório.
- (E) em razão da abrangência, pois a remuneração considera não só os vencimentos, mas as vantagens pecuniárias legalmente previstas, como gratificações e indenizações.

10. (FCC – TRT23 2016)

Além dos vencimentos ordinariamente pagos aos servidores públicos federais, de acordo com a Lei no 8.112/1990, podem lhes ser atribuídas algumas vantagens. Dentre elas,

- a) distinguem-se as indenizações das gratificações, pois as primeiras se incorporam à remuneração para todos os fins, enquanto as gratificações perduram apenas enquanto durar o evento que lhes justifica.
- b) estão as indenizações, gratificações e adicionais, que se incorporam aos vencimentos dos servidores para todos os fins, sempre que ficar configurada habitualidade no recebimento por prazo superior a um exercício orçamentário.

c) destacam-se as indenizações e os adicionais, que se incorporam aos vencimentos dos servidores e ficam excluídas do teto de remuneração.

d) distinguem-se as indenizações das gratificações, pois estas podem se incorporar aos vencimentos dos servidores, conforme disposto na lei, assim como os adicionais.

e) equiparam-se os adicionais às gratificações para fins de incorporação aos vencimentos dos servidores, tendo em vista que ambas as vantagens passam a integrar a remuneração ou proventos dos servidores em sua integralidade, para todos os fins.

11. (FCC – TRT23 2016)

Mara, servidora pública federal, pleiteou licença de seu cargo público para acompanhar seu companheiro Mauro, também servidor público federal e que fora deslocado do Mato Grosso para o Estado do Acre. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, a licença pleiteada

a) caso concedida, será por prazo determinado e sem remuneração.

b) não é cabível, por ausência de previsão legal.

c) caso concedida, será por prazo indeterminado e sem remuneração.

d) caso concedida, será por prazo determinado e com remuneração.

e) não é cabível, pois só se aplica entre cônjuges.

12. (FCC – TRT23 2016)

No que concerne à licença para capacitação profissional, prevista na Lei nº 8.112/1990, considere:

I. Só é admissível, dentre outros requisitos, após cada quinquênio de efetivo exercício.

II. Trata-se de licença concedida no interesse da Administração.

III. Trata-se de licença concedida sem prejuízo da remuneração.

IV. O afastamento do cargo se dará pelo período máximo de dois meses.

Está correto o que consta APENAS em

a) II e IV.

b) I, III e IV.

c) I e III.

d) I, II e III.

e) II, III e IV.

13. (FCC – TRT14 2016)

Claudio, servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ausentou-se do País para missão oficial no exterior. O mencionado afastamento observou todos os trâmites legais e perdurou por quatro anos, tendo Claudio regressado ao Brasil em 2012, assumindo suas atividades. Em 2014, Claudio pleiteou novo afastamento para estudo no exterior. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o afastamento pleiteado

a) não será possível, pois somente decorrido o período de três anos contados do término do anterior afastamento é que se admite a nova ausência.

- b) é possível.
- c) não será possível, pois somente decorrido o período de quatro anos contados do término do anterior afastamento é que se admite a nova ausência.
- d) não é cabível, pois trata-se da mesma espécie de afastamento concedido anteriormente, sendo necessário o transcurso de dez anos para que o servidor tenha direito.
- e) não se aplica a servidores que já fizeram jus a benefício semelhante, como é o caso de Claudio.

14. (FCC – TRT14 2016)

No que concerne à licença por motivo de doença em pessoa da família, prevista na Lei nº 8.112/1990, considere:

- I. Referida licença é sempre concedida sem prejuízo da remuneração.
- II. O prazo máximo de sua concessão, a cada período de doze meses, é de sessenta dias, não podendo, em qualquer hipótese, ultrapassar tal período.
- III. Somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.
- IV. Será concedida a cada período de doze meses, sendo o início do interstício dos doze meses contado a partir da data do deferimento da última licença concedida.

Está correto o que se afirma APENAS em

- a) I e II.
- b) IV.
- c) I e III.
- d) III.
- e) II e IV.

15. (FCC – TRT14 2016)

Marlene é servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região e pretende doar sangue. Gilberto, também servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, irá se casar nos próximos dias. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, poderão os citados servidores ausentar-se do serviço, sem qualquer prejuízo, respectivamente, por

- a) 1 dia e 10 dias consecutivos.
- b) 2 dias e 10 dias consecutivos.
- c) 1 dia e 9 dias consecutivos.
- d) 2 dias e 7 dias consecutivos.
- e) 1 dia e 8 dias consecutivos.

16. (FCC – TRT1 2016)

Segundo a Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da união, autarquias e fundações públicas federais,

- a) são, dentre outros, requisitos para a investidura em cargo público, ter idade mínima de 18 anos, estar no gozo dos direitos políticos, ser brasileiro nato e a quitação com obrigações eleitorais.
- b) também são formas de provimento em cargo público: reintegração, promoção, reversão, nomeação e conversão.
- c) a posse em cargo público, que ocorre apenas no provimento por nomeação, pode se dar por procuração específica, desde que o agente justifique o motivo da impossibilidade de comparecimento ao ato.
- d) é direito do servidor público licenciar-se, sem remuneração, para o exercício de mandato em associação de classe de âmbito nacional, computando-se este tempo como de efetivo serviço, exceto para promoção por merecimento.
- e) o servidor público deverá se afastar do cargo quando investido, além de outros, nos seguintes mandatos eletivos: deputado federal, governador de estado, deputado estadual, prefeito municipal e vereador.

17. (FCC – TRT23 2016)

Gabriel, servidor público federal, exerceu seu direito de petição em defesa de interesse legítimo. Em razão do indeferimento de seu requerimento, formulou pedido de reconsideração à autoridade competente. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o pedido de reconsideração

- a) interrompe a prescrição.
- b) pode ser renovado uma única vez.
- c) deve ser interposto no prazo de quinze dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão que pretende ver reconsiderada.
- d) deve ser decidido dentro do prazo máximo de noventa dias.
- e) caso indeferido, não admite recurso.

18. (FCC – TRT23 2016)

Em janeiro de 2012, Maria, servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, foi punida com a penalidade de advertência. Em março de 2014, isto é, após o decurso de dois anos de efetivo exercício, sendo que, nesse período, não praticou qualquer infração disciplinar, pelo contrário, teve histórico exemplar, elogiado pelos seus superiores, a servidora pleiteou que a penalidade tivesse seu registro cancelado, inclusive com efeitos retroativos. Nos termos da Lei no 8.112/1990,

- a) o prazo está correto, no entanto, não é possível com efeitos retroativos.
- b) é cabível o pleito de Maria.
- c) apenas o prazo para pleitear o cancelamento da penalidade está incorreto.
- d) o prazo para pleitear o cancelamento da penalidade está incorreto, além de não poder ser com efeitos retroativos.
- e) Maria não é parte legítima para pleitear o cancelamento, vez que tal atribuição deve ser efetivada pela própria Administração pública, *ex officio*.

19. (FCC – TRT23 2016)

A Administração pública está sujeita a deveres e prerrogativas no seu mais amplo espectro de atuação, que se dá por intermédio de agentes públicos. Os servidores públicos, no exercício de suas funções, também estão sujeitos a deveres e responsabilidades. Considerando o que dispõe a Lei nº 8.112/1990,

- a) o servidor está sujeito a responsabilização somente quando agir com dolo, conduta que deverá ser objeto de processo disciplinar, sem prejuízo da apuração dos danos civis causados.
- b) o servidor responde diretamente, perante terceiros, pelos danos que a eles causar, não cabendo ação direta contra a Fazenda Pública.
- c) a responsabilidade dos servidores, na esfera civil ou administrativa, decorre de condutas comissivas ou omissivas praticadas no exercício do cargo ou da função, dolosa ou culposamente.
- d) a responsabilidade por infrações penais deve ser apurada antes da responsabilidade civil ou administrativa, porque as absorve, devido a menor gravidade.
- e) as infrações no campo civil, administrativo e penal podem ser processadas em paralelo, mas as sanções não podem se cumular, devendo ser aplicada a sanção mais gravosa.

20. (FCC – TRT14 2016)

Julia, servidora pública federal e chefe de determinado setor do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, cometeu ao servidor Ricardo, atribuições estranhas ao cargo que ocupa, não se tratando de situação emergencial ou mesmo transitória que justificasse tal conduta. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, a ação disciplinar quanto à infração praticada por Julia prescreverá em

- a) 2 anos.
- b) 5 anos.
- c) 3 anos.
- d) 180 dias.
- e) 1 ano.

21. (FCC – TRT23 2016)

No curso de processo administrativo disciplinar movido contra João, servidor público do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, foi constatada a ocorrência de vício insanável. Em razão disso, a autoridade que determinou a instauração do processo declarou sua nulidade total. A propósito dos fatos e nos termos da Lei no 8.112/1990, a

- a) autoridade que declarou a nulidade deverá, por meio de decisão autônoma, intimar a mesma comissão já formada para o anterior processo administrativo para que seja instaurado novo processo.
- b) nulidade, em razão de vício insanável, nunca é total, mas sempre parcial, sendo aproveitados os atos já praticados em prol do princípio da economia processual.
- c) nulidade não pode ser declarada pela autoridade que determinou a instauração do processo, devendo ser declarada por autoridade de hierarquia superior.
- d) autoridade que declarou a nulidade ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

e) nulidade, ainda que total, não exige a abertura de novo processo administrativo, devendo ser aproveitado o mesmo processo, desde que devidamente sanado o vício.



Gabarito

- | | | |
|------|-------|-------|
| 1. d | 10. d | 19. c |
| 2. c | 11. c | 20. a |
| 3. e | 12. d | 21. d |
| 4. d | 13. c | |
| 5. a | 14. d | |
| 6. c | 15. e | |
| 7. c | 16. d | |
| 8. e | 17. a | |
| 9. e | 18. d | |



Resumo Direcionado

Lei 8.112/1990: regime jurídico único dos servidores públicos federais (adm. direta, autarquias e fundações)

PROVIMENTO: ato administrativo pelo qual o cargo público é preenchido, com a designação de seu titular.

➤ **Provimento originário:** ocupação inicial do cargo, não decorrente de vínculo anterior com a Administração.

- Nomeação** {
- **Caráter efetivo:** prévia aprovação em concurso público.
 - **Em comissão:** livre nomeação e exoneração (vínculo precário).

➤ **Provimento derivado:** ocupação de cargo em razão de vínculo anterior com a Administração.

- **Promoção:** provimento de cargo superior na **carreira** (provimento vertical)
- **Readaptação:** troca de cargo em razão de **limitação da capacidade física e mental** do servidor. Apenas *servidor efetivo*.
- **Reintegração:** volta ao cargo por **invalidação da demissão**, por decisão administrativa ou judicial. Apenas *servidor estável*.
- **Reversão:** volta do servidor aposentado. **Compulsória:** qdo ausentes os motivos da **aposentadoria por invalidez**, a qualquer tempo. **Voluntária:** apenas se fosse **servidor estável**, aposentado **voluntariamente**, se houver **cargo vago**, no prazo de **5 anos** desde a aposentadoria.
- **Recondução:** volta ao cargo por **não aprovação no estágio probatório** de outro cargo (o servidor também pode pedir para voltar) **ou reintegração** do anterior ocupante. Apenas **servidor estável**.
- **Aproveitamento:** retorno do servidor em disponibilidade. Apenas *servidor estável*.

- POSSE** {
- A investidura em cargo público ocorre com a **posse**.
 - Só há posse no provimento originário, ou seja, na **nomeação**.
 - Prazo de **30 dias, improrrogáveis**, contados da nomeação.

- EXERCÍCIO** {
- Efetivo desempenho das atribuições do cargo público.
 - Prazo de **15 dias, improrrogáveis**, contados da posse.
 - Caso o servidor não entre em exercício no prazo, ele será **exonerado** do cargo.



Estágio
probatório

- Deve ocorrer a cada novo cargo que o servidor assume.
- Prazo de **3 anos**.
- Serão examinadas: **assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e a responsabilidade** do servidor.
- O servidor em estágio poderá exercer funções de confiança *no órgão de lotação*. Em outro órgão, somente se for cargo de natureza especial ou DAS 4, 5 ou 6.
- O servidor em estágio não poderá tirar licença: **capacitação, para assuntos particulares e para mandato classista, nem afastamento para pós-graduação**.
- O estágio ficará suspenso nas licenças: por **doença em pessoa da família**; pelo **afastamento do cônjuge**; para **atividade política**; para **participar de curso de formação**; para **servir em organismo internacional**.
- Em caso de **reprovação**, o servidor: *não estável*, será exonerado; *estável*, será reconduzido ao cargo anterior.

VACÂNCIA: exoneração, demissão, promoção, readaptação, aposentadoria, posse em outro cargo inacumulável e falecimento.

Remoção

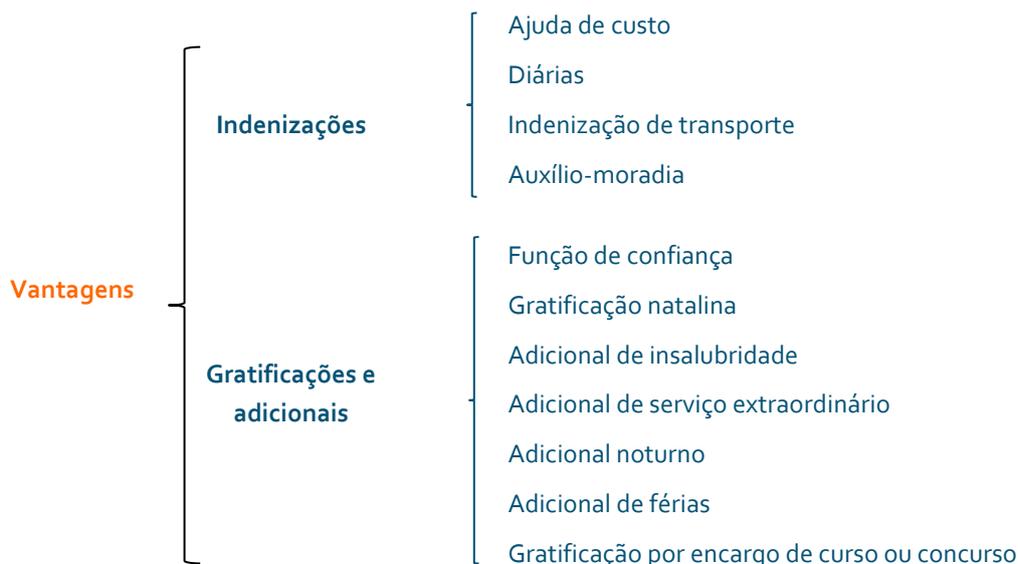
- Deslocamento do **servidor** para outra unidade, com ou sem mudança de sede.
- Não é forma de provimento.
- **De ofício**, no interesse da Administração (dá direito a ajuda de custo, se for para outra sede)
- **A pedido**, a critério da Administração;
 - **A pedido, para outra localidade, *independentemente do interesse da Administração*:**
 - para acompanhar cônjuge ou companheiro, *deslocado no interesse da Administração*;
 - por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente;
 - em virtude de processo seletivo (concurso de remoção)

Redistribuição

- Deslocamento do **cargo**.
- Sempre de ofício.

Vencimentos e remuneração:

- A remuneração é **irredutível** e não pode ser inferior ao salário mínimo;
- Em regra, ***nenhum desconto*** pode incidir sobre a remuneração, **salvo**:
 - Por imposição legal ou mandado judicial;
 - Empréstimo consignado, quando autorizado pelo servidor (limite de 35%);
 - Reposição de pagamentos a maior efetuados pela Administração;
 - Indenização de danos ao erário causados pelo servidor, desde que haja o consentimento deste.
- Pagamentos recebidos de boa-fé **não** precisam ser devolvidos.



Férias:

- **30 dias** anuais, podendo ser parceladas em até três etapas;
- Primeiro período aquisitivo: 12 meses de exercício; demais períodos: a partir de 1º janeiro;
- É vedado ao servidor descontar nas férias qualquer falta injustificada;
- As férias somente poderão ser **interrompidas** por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço.

Licenças computadas como tempo de efetivo exercício

- Para o serviço militar
- Para capacitação
- Para o desempenho de mandato classista, exceto para promoção
- Para tratamento de saúde, até o limite de 24 meses
- À gestante, à adotante e licença paternidade
- Por acidente em serviço

Licenças computadas apenas para aposentadoria e disponibilidade

- Por motivo de doença em pessoa da família (remunerada)
- Para atividade política (período remunerado – 3 meses)
- Para tratamento de saúde que exceder 24 meses

Licenças não computadas para nenhum efeito

- Por motivo de doença em pessoa da família (não remunerada)
- Por motivo de afastamento do cônjuge
- Para atividade política (período não remunerado)
- Para tratar de interesses particulares

Afastamentos: para servir a outro órgão ou entidade; para exercício de mandato eletivo; para estudo ou missão no exterior; para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país.

Concessões: para se ausentar do serviço para doação de sangue, alistamento eleitoral, casamento; direito a horário especial para estudante, portador de deficiência; e direito para matricular-se em universidade congênere, quando deslocado de sede no interesse da Administração.

- Responsabilidades** {
- **Civil, penal e administrativa.**
 - A regra é a **independência** entre as instâncias
 - **Exceções:** *condenação* na esfera penal; ou *absolvição* na esfera penal por negativa de fato ou de autoria.

Penalidades:

- ✓ Advertência --> prescreve em **180 dias**
 - ✓ Suspensão por até 90 dias --> prescreve em **2 anos**
 - ✓ Demissão
 - ✓ Cassação de aposentadoria ou disponibilidade
 - ✓ Destituição de cargo em comissão ou função comissionada
- } prescrevem em **5 anos**

- Sindicância** {
- Apura infrações leves – **advertência e suspensão até 30 dias.**
 - Prazo de **30 dias**, prorrogável uma vez por igual período.
 - Pode ser **inquisitorial** (não requer ampla defesa) ou **punitiva** (requer ampla defesa).
 - Pode resultar na instauração de PAD (em caso de infrações graves), mas não é uma etapa deste.

- PAD** {
- Comissão de 3 servidores **estáveis**, presidida por um deles.
 - Prazo: **60 dias**, prorrogável uma vez + **20 dias** para julgamento = **140 dias**.
 - Pode decretar o **afastamento preventivo** do servidor, pelo prazo de 60 dias.
 - Servidor pode acompanhar, pessoalmente ou por procurador (não precisa ser advogado).
 - Confirmada a infração, o servidor é **indiciado** e **citado** para apresentar **defesa escrita**, no prazo de **10 dias**. Em caso de revelia, é nomeado um **defensor dativo** (servidor efetivo).
 - Julgamento segue a conclusão do relatório, *salvo* se contrária às provas dos autos.
 - Em caso de **vício insanável**: anula o processo e constitui outra comissão para um novo PAD.
 - **Revisão** em caso de **elementos novos**: *não* pode **agravar** a penalidade aplicada.
 - **Rito sumário**: posse em cargo inacumulável; abandono de cargo, inassiduidade habitual.

Jurisprudência da aula

STJ – AgRg no REsp 749852/DF (9/2/2006)

AGRAVO REGIMENTAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO OCUPANTE DE CARGO COMISSIONADO SEM VÍNCULO EFETIVO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. READAPTAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.

1. A **readaptação**, conceituada como sendo "a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica" é instituto que se destina apenas aos **servidores efetivos**, não se estendendo aos ocupantes de função comissionada, sem vínculo com a Administração Pública Federal.
2. Agravo improvido.

STJ - AgRg no REsp 1153346/RS (9/6/2011)

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. REINTEGRAÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. EFEITOS FINANCEIROS. RESTABELECIMENTO DO STATUS QUO ANTE. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO (...)

2. **Ao Servidor Público reintegrado é assegurado, como efeito lógico, todos os direitos de que fora privado em razão da ilegal demissão, inclusive os vencimentos retroativos.** Precedente.
3. **A decisão que declara a nulidade do ato de demissão e determina a reintegração de Servidor Público ao cargo de origem, ainda que em estágio probatório, opera efeitos extunc**, ou seja, restabelece o status quo ante, de modo a garantir o pagamento integral das vantagens pecuniárias que seriam pagas no período do indevido desligamento do serviço público.
4. Agravo Regimental desprovido.

STF – MS 24.543/DF (21/8/2003)

EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. ESTÁGIO PROBATÓRIO. Lei 8.112/90, art. 20, § 2º. C.F., art 41. I.- O direito de o servidor, aprovado em concurso público, estável, que presta novo concurso e, aprovado, é nomeado para cargo outro, retornar ao cargo anterior ocorre enquanto estiver sendo submetido ao estágio probatório no novo cargo: Lei 8.112/90, art. 20, § 2º. É que, enquanto não confirmado no estágio do novo cargo, não estará extinta a situação anterior. II.- No caso, o servidor somente requereu a sua recondução ao cargo antigo cerca de três anos e cinco meses após a sua posse e exercício neste, quando, inclusive, já estável: C.F., art. 41. III.- M.S. indeferido.

STF - AI 754.802 AgR-ED/DF (7/6/2011)

Embargos de declaração em agravo regimental em agravo de instrumento. 2. Vinculação entre o instituto da estabilidade, definida no art. 41 da Constituição Federal, e o do estágio probatório. 3. Aplicação de prazo comum de três anos a ambos os institutos. 4. Precedentes. 5. Embargos de declaração acolhidos com efeitos infringentes.

STJ – MS 12.523/DF (18/8/2009)

MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO CIVIL. ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF. EC Nº 19/98. PRAZO. ALTERAÇÃO. ESTÁGIO PROBATÓRIO. OBSERVÂNCIA.

I - Estágio probatório é o período compreendido entre a nomeação e a aquisição de estabilidade no serviço público, no qual são avaliadas a aptidão, a eficiência e a capacidade do servidor para o efetivo exercício do cargo respectivo.

II – Com efeito, o prazo do estágio probatório dos servidores públicos deve observar a alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 19/98 no art. 41 da Constituição Federal, no tocante ao aumento do lapso temporal para a aquisição da estabilidade no serviço público para **3 (três) anos**, visto que, **apesar de institutos jurídicos distintos, encontram-se pragmaticamente ligados**.

III - Destaque para a redação do artigo 28 da Emenda Constitucional nº 19/98, que vem a confirmar o raciocínio de que a alteração do prazo para a aquisição da estabilidade repercutiu no prazo do estágio probatório, senão seria de todo desnecessária a menção aos atuais servidores em estágio probatório; bastaria, então, que se determinasse a aplicação do prazo de 3 (três) anos aos novos servidores, sem qualquer explicitação, caso não houvesse conexão entre os institutos da estabilidade e do estágio probatório.

AGU – Parecer AGU AV-02/2008

I. Reexame do Parecer AC-17/2004, que trata do lapso temporal do estágio probatório/estágio confirmatório sugerido pelo Grupo de Trabalho com finalidade de examinar os Pareceres da Advocacia-Geral da União, pela Secretaria - Geral do Contencioso, e pela Procuradoria-Geral da União;

II. Estabilidade e estágio probatório/estágio confirmatório são institutos distintos, mas o lapso temporal para que o servidor público possa adquirir estabilidade deve vir precedido do instituto do estágio probatório/estágio confirmatório.

III. O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de **36 (trinta e seis) meses**, preceito estabelecido na Medida Provisória nº 431/2008; e

IV. O Parecer AGU nº AC-17/2004 e a Portaria AGU nº 342/2003 estão em consonância com a legislação infraconstitucional e com o texto constitucional.

STJ – Informativo 470

DEMISSÃO. ESTÁGIO PROBATÓRIO. PAD.

A jurisprudência do STJ entende que a exoneração de servidores públicos concursados e nomeados para cargo efetivo, ainda que se encontrem em estágio probatório, necessita do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório (vide, também, a Súm. n. 21-STF). **Contudo, na hipótese de servidor em estágio probatório, apregoa que não se faz necessária a instauração de processo administrativo disciplinar (PAD) para tal, admitindo ser suficiente a abertura de sindicância que assegure os princípios da ampla defesa e do contraditório.** Anote-se que essa exoneração **não tem caráter punitivo**, mas se lastreia no interesse da Administração de dispensar servidores que, durante o estágio probatório, não alcançam bom desempenho no cargo.

STJ – MS 12.576/DF (26/2/2014)

MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL ESTÁVEL. ESTÁGIO PROBATÓRIO EM OUTRO CARGO PÚBLICO DE REGIME JURÍDICO DISTINTO. RECONDUÇÃO AO CARGO ANTERIORMENTE OCUPADO. POSSIBILIDADE.

1. Da leitura dos dispositivos relacionados à vacância (art. 33) e à recondução (art. 29) de servidor público na Lei n. 8.112/1990, verifica-se que a redação da norma não faz referência ao regime jurídico do novo cargo em que empossado o agente público.
2. O servidor público federal somente faz jus a todos os benefícios e prerrogativas do cargo após adquirir a estabilidade, cujo prazo - após a alteração promovida pela EC n. 19/2008, passou a ser de 3 anos - repercute no do estágio probatório.
3. **O vínculo jurídico com o serviço público originário somente se encerra com a aquisição da estabilidade no novo regime jurídico.**
4. A Administração tem a obrigação de agir com dever de cuidado perante o administrado, não lhe sendo lícito infligir a ele nenhuma obrigação ou dever que não esteja previsto em lei e que não tenha a finalidade ou motivação de atender ao interesse público, corolário da ponderação dos princípios constitucionais da supremacia do interesse público, da legalidade, da finalidade, da moralidade, da boa-fé objetiva e da razoabilidade.
5. Não se deve impor ao servidor público federal abrir mão do cargo no qual se encontra estável, quando empossado em outro cargo público inacumulável de outro regime jurídico, antes de alcançada a nova estabilidade, por se tratar de situação temerária, diante da possibilidade de não ser o agente público aprovado no estágio probatório referente ao novo cargo.
6. Para evitar essa situação - que em nada atende ao interesse público, mas que representa um prejuízo incomensurável ao cidadão que, ao optar por tomar posse em cargo de outro regime jurídico, não logra aprovação no estágio probatório ou desiste antes do encerramento do período de provas, ficando sem quaisquer dos cargos -, deve prevalecer a orientação de que o vínculo permanece até a nova estabilidade, permitindo a aplicação dos institutos da vacância e da recondução.
7. A doutrina de José dos Santos Carvalho Filho é no sentido de **admitir a possibilidade de o servidor público federal estável, após se submeter a estágio probatório em cargo de outro regime, requerer sua recondução ao cargo federal, antes do encerramento do período de provas, ou seja, antes de adquirida a estabilidade no novo regime.**
8. O servidor público federal, diante de uma interpretação sistemática da Lei n. 8.112/1990, mormente em face do texto constitucional, tem direito líquido e certo à vacância quando tomar posse em cargo público, independentemente do regime jurídico do novo cargo, não podendo, em razão disso, ser exonerado antes da estabilidade no novo cargo.
9. Uma vez reconhecido o direito à vacância (em face da posse em novo cargo não acumulável), deve ser garantido ao agente público, se vier a ser inabilitado no estágio probatório ou se dele desistir, a recondução ao cargo originariamente investido.
10. **O direito de o servidor, aprovado em concurso público, estável, que presta novo concurso e, aprovado, é nomeado para cargo outro, retornar ao cargo anterior ocorre enquanto estiver sendo submetido ao estágio probatório no novo cargo:** Lei 8.112/90, art. 20, § 2º. É que, enquanto não confirmado no estágio do novo cargo, não estará extinta a situação anterior (MS n. 24.543/DF, Ministro Carlos Velloso, Tribunal Pleno, DJU 12/9/2003).
11. No âmbito interno da Advocacia-Geral da União, controvérsia análoga foi resolvida administrativamente, com deferimento da pretensão de recondução.
12. O Consultor-Geral da União proferiu despacho no sentido do deferimento da recondução, por entender ser despicienda a análise do regime jurídico do novo cargo em que o agente público federal está se submetendo a

estágio probatório, remetendo a questão ao Advogado-Geral da União para, após aprovação, encaminhar ao Presidente da República para alterar a orientação normativa, de modo a vincular toda a Administração Pública Federal.

13. A ação judicial proposta pela Procuradora Federal requerente no processo administrativo objeto do despacho acima referido foi julgada parcialmente procedente, e a apelação interposta pela Advocacia-Geral da União para o Tribunal Regional Federal da 1ª Região não foi apreciada, tendo em conta o pedido de desistência feito pela União (recorrente).

14. Diante da nova interpretação a respeito dos institutos da vacância (pela posse em cargo público inacumulável) e da recondução, previstas na Lei n. 8.112/1990, considerando-se, inclusive, que há orientação normativa no âmbito da Advocacia-Geral da União admitindo o direito à recondução de agente público federal que tenha desistido de estágio probatório de cargo estadual inacumulável, aprovada pela Presidência da República, é nítido o direito líquido e certo do ora impetrante.

15. Segurança concedida.

STF – RE 450.458/DF (6/8/2013)

Ementa: ADMINISTRATIVO. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDOR PÚBLICO. APOSENTADORIA DECLARADA ILEGAL PELO TRIBUNAL DE CONTAS. DEVOLUÇÃO DOS VALORES INDEVIDAMENTE RECEBIDOS. TERMO INICIAL. DATA DA DECISÃO DO ÓRGÃO DE CONTAS. APLICAÇÃO DA SÚMULA 106 DO TCU. PRECEDENTES. SERVIDOR INDUZIDO A ERRO PELA ADMINISTRAÇÃO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 282/STF. 1. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em diversas oportunidades, já assentou que, **havendo boa-fé do servidor público que recebe valores indevidos a título de aposentadoria, só a partir da data em que for ela julgada ilegítima pelo órgão competente deverá ser devolvida a quantia recebida a maior** (MS 26085, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, DJe de 13-06-2008; e MS 24781, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, DJe de 09-06-2011). 2. Agravos regimentais a que se nega provimento.

TCU – Súmula 249

É dispensada a reposição de importâncias indevidamente percebidas, de boa-fé, por servidores ativos e inativos, e pensionistas, em virtude de erro escusável de interpretação de lei por parte do órgão/entidade, ou por parte de autoridade legalmente investida em função de orientação e supervisão, à vista da presunção de legalidade do ato administrativo e do caráter alimentar das parcelas salariais.

STF – RE 570.908/RN (16/9/2009)

EMENTA: DIREITOS CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. CARGO COMISSIONADO. EXONERAÇÃO. FÉRIAS NÃO GOZADAS: PAGAMENTO ACRESCIDO DO TERÇO CONSTITUCIONAL. PREVISÃO CONSTITUCIONAL DO BENEFÍCIO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM LEI. JURISPRUDÊNCIA DESTE SUPREMO TRIBUNAL. RECURSO AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO. 1. **O direito individual às férias é adquirido após o período de doze meses trabalhados, sendo devido o pagamento do terço constitucional independente do exercício desse direito.** 2. A ausência de previsão legal não pode restringir o direito ao pagamento do terço constitucional aos servidores exonerados de cargos comissionados que não usufruíram férias. 3. O não pagamento do terço constitucional àquele que não usufruiu o direito de férias é penalizá-lo duas vezes: primeiro por não ter se valido de seu direito ao descanso, cuja finalidade é preservar a saúde

física e psíquica do trabalhador; segundo por vedar-lhe o direito ao acréscimo financeiro que teria recebido se tivesse usufruído das férias no momento correto. 4. Recurso extraordinário não provido.

STJ – MS 13.391/DF (27/4/2011)

MANDADO DE SEGURANÇA. DECADÊNCIA. INEXISTÊNCIA. SERVIDOR PÚBLICO. FÉRIAS. COMPROVAÇÃO DO INDEFERIMENTO DO PEDIDO SOMENTE COM RELAÇÃO AO PERÍODO AQUISITIVO DE 2002. DIREITO DE GOZO. ART. 77 DA LEI Nº 8.112/90. ORDEM PARCIALMENTE CONCEDIDA (...)

2. No caso só há comprovação do indeferimento do pedido de férias com relação ao período aquisitivo de 2002.
3. **A melhor exegese do art. 77 da Lei nº 8.112/90 é no sentido de que o acúmulo de mais de dois períodos de férias não gozadas pelo servidor não implica na perda do direito**, notadamente se se levar em conta que esse dispositivo tem por objetivo resguardar a saúde do servidor.
4. Ordem parcialmente concedida.

STJ – Resp-AgR 1.377.925/AL (28/6/2013)

ADMINISTRATIVO. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. AFASTAMENTO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSO DE DOUTORADO. DIREITO A FÉRIAS E 1/3.

1. Trata-se, na origem, de mandado de segurança em que se objetiva assegurar o direito à percepção das férias com as consequentes vantagens pecuniárias, enquanto permanecer afastado para participação em curso de pós-graduação stricto sensu no país, na modalidade doutorado.
2. **O STJ, em tema idêntico, decidiu que faz jus o servidor às férias nos períodos correspondentes ao afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país ou de licença para capacitação, até porque tais períodos são considerados como de efetivo exercício**, nos termos do art. 102, IV e VIII, e, da Lei n. 8.112/90.
3. Não cabe ao regulamento, ou a qualquer norma infralegal, criar restrições ao gozo dos direitos sociais, mediante interpretação que afronte a razoabilidade e resulte na redução da inteligência conferida ao termo "efetivo exercício". (REsp 1370581/AL, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 11/4/2013, DJe 9/5/2013)
4. É parte legítima para integrar o pólo passivo de mandado de segurança a autoridade que efetivamente pratica o ato apontado como ilegal.

Agravo regimental improvido.

STF – ADI 3.324/DF (16/12/2004)

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO - POSSIBILIDADE JURÍDICA. É possível, juridicamente, formular-se, em inicial de ação direta de inconstitucionalidade, pedido de interpretação conforme, ante enfoque diverso que se mostre conflitante com a Carta Federal. Envolvimento, no caso, de reconhecimento de inconstitucionalidade. UNIVERSIDADE - TRANSFERÊNCIA OBRIGATÓRIA DE ALUNO - LEI Nº 9.536/97. A constitucionalidade do artigo 1º da Lei nº 9.536/97, viabilizador da transferência de alunos, pressupõe a **observância da natureza jurídica do estabelecimento educacional de origem, a congneridade das instituições envolvidas - de privada para**

privada, de pública para pública -, mostrando-se inconstitucional interpretação que resulte na mesclagem - de privada para pública.

STJ – AgRg no Resp 1.335.562/RS (6/11/2012)

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. MILITAR. TRANSFERÊNCIA DE OFÍCIO. INSTITUIÇÃO DE ENSINO NÃO CONGÊNERE. EXCEÇÃO. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM O ENTENDIMENTO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. SÚMULA 83/STJ. AGRAVO NÃO PROVIDO.

1. Servidores públicos, civis ou militares, transferidos de ofício, têm direito a matrícula em instituição de ensino superior do local de destino, observado, todavia, o requisito da congeneridade em relação à instituição de origem. No presente caso, entretanto, por não haver curso correspondente em estabelecimento congênere, deve ser assegurada a matrícula em instituição não congênere. Precedentes do STJ.
2. Agravo regimental não provido.

STF – MS 24.182/DF (12/2/2004)

EMENTA: Mandado de Segurança. 2. Desaparecimento de talonários de tíquetes-alimentação. Condenação do impetrante, em processo administrativo disciplinar, de ressarcimento ao erário do valor do prejuízo apurado. 3. Decisão da Mesa Diretora da Câmara dos Deputados de desconto mensais, em folha de pagamento, sem a autorização do servidor. 4. Responsabilidade civil de servidor. Hipótese em que não se aplica a auto-executoriedade do procedimento administrativo. 5. A Administração acha-se restrita às sanções de natureza administrativa, não podendo alcançar, compulsoriamente, as conseqüências civis e penais. 6. **À falta de prévia aquiescência do servidor, cabe à Administração propor ação de indenização para a confirmação, ou não, do ressarcimento apurado na esfera administrativa.** 7. O Art. 46 da Lei no 8.112, de 1990, dispõe que o desconto em folha de pagamento é a forma como poderá ocorrer o pagamento pelo servidor, após sua concordância com a conclusão administrativa ou a condenação judicial transitada em julgado. 8. Mandado de Segurança deferido.

STJ – MS 17.456/DF (20/11/2012)

ADMINISTRATIVO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PRESCRIÇÃO. TERMO A QUO. DATA DE CONHECIMENTO DA CONDUTA IRREGULAR PELA AUTORIDADE COATORA. PENALIDADE DE SUSPENSÃO. PRAZO BIENAL.

1 À luz da legislação que rege a matéria - Lei 8.112/90, o termo inicial da prescrição é a data do conhecimento do fato pela autoridade competente para instaurar o Processo Administrativo Disciplinar - PAD (art. 142, § 1º). A prescrição é interrompida desde a publicação do primeiro ato instauratório válido, seja a abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar, até a decisão final proferida pela autoridade competente (art. 142, § 3º). **Esta interrupção não é definitiva, visto que, após o prazo de 140 dias - prazo máximo para conclusão e julgamento do PAD a partir de sua instauração (art. 152 c/c art. 167), o prazo prescricional recomeça a correr por inteiro, segundo a regra estabelecida no art. 142, § 4º, da legislação em referência (...)**

STJ – RMS 19.887/SP (20/11/2006)

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. PENA DE DEMISSÃO. PRAZO PRESCRICIONAL. NÃO-CONFIGURAÇÃO DE CRIME. LEI ESTADUAL 10.261/68. PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA DO ESTADO. OCORRÊNCIA. RECURSO ORDINÁRIO PROVIDO.

1. É firme o entendimento no Superior Tribunal de Justiça no sentido de que, havendo cometimento por servidor público de infração disciplinar também tipificada como crime, somente se aplica o prazo prescricional previsto na legislação penal quando os fatos também forem apurados na esfera criminal. Precedentes.
2. Hipótese em que não houve apuração na esfera criminal dos fatos imputados ao recorrente, de modo que deve ser aplicado o prazo prescricional de cinco anos, conforme previsto no art. 261, II, da Lei Estadual 10.261/68.
3. In casu, quando publicado o ato de demissão do recorrente, em 14/6/2003, o prazo prescricional da pretensão punitiva do Estado já havia transcorrido, tendo em vista que a última interrupção do prazo deu-se em 10/2/98, com a instauração do processo disciplinar.
4. Recurso ordinário provido.

STF – MS 23.262/DF (23/4/2014)

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, concedeu a segurança e, por maioria, vencido o Ministro Teori Zavascki, declarou a inconstitucionalidade incidental do art. 170 da Lei nº 8.112/1990, tudo nos termos do voto do Relator. Votou o Presidente, Ministro Joaquim Barbosa. Ausente, justificadamente, o Ministro Gilmar Mendes. Plenário, 23.04.2014.

STJ – MS 12.935/DF (10/12/2010)

MANDADO DE SEGURANÇA. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. DEMISSÃO. OFENSA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL. NÃO OCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 144, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI Nº 8.112/90. OBSERVÂNCIA DA DEVIDA MOTIVAÇÃO DO ATO DE DEMISSÃO.

1. Não incorre em nulidade a instauração de processo administrativo disciplinar com o fim de apurar novas infrações além daquelas objeto de exame inicial na sindicância prévia, procedimento dispensável quando houver elementos suficientes para a abertura do processo disciplinar.
2. Tendo sido averiguada a possível prática, pelo impetrante, de diversas irregularidades funcionais, não incorre em nulidade a instauração de processo administrativo disciplinar a fim de apurá-las.
3. Observância, na espécie, de devida motivação do ato de demissão do servidor público, que apontou provas suficientes da prática de infrações previstas na lei.
4. Segurança denegada.

STJ – MS 14.827/DF (9/11/2012)

1. A Lei nº 4.878/1965, norma de natureza especial, que dispõe que as infrações funcionais serão apuradas por Comissão Permanente de Disciplina, tem destinatários específicos, entre os quais não estão incluídos os Policiais Rodoviários Federais, cujo regime disciplinar é o estabelecido pela Lei nº 8.112/1990.
2. Não há, no art. 149 da Lei nº 8.112/1990, nem em qualquer outro dispositivo dessa lei, vedação à substituição dos membros da comissão processante, providência que poderá ser levada a efeito desde que os novos integrantes preencham os requisitos legalmente estabelecidos.
3. Não contém a Lei nº 8.112/1990 proibição de que a comissão disciplinar seja composta por servidores lotados em unidade da federação diversa daquela em que atuava o servidor investigado.

4. A declaração da nulidade do processo disciplinar condiciona-se à demonstração de efetivo prejuízo à defesa do servidor, que, no caso, não ficou evidenciado.
5. Segurança denegada.

STF – Súmula Vinculante nº 5

A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição.

STF – MS 23.299/SP (6/3/2002)

(...) III. Punição disciplinar: prescrição: a instauração do processo disciplinar interrompe o fluxo da prescrição, que volta a correr por inteiro se não decidido no **prazo legal de 140 dias**, a partir do termo final desse último. IV. Processo administrativo-disciplinar: congruência entre a indicição e o fundamento da punição aplicada, que se verifica a partir dos fatos imputados e não de sua capitulação legal.

STJ – MS 13.523/DF (13/5/2009)

DIREITO ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. PENAS DE SUSPENSÃO E DEMISSÃO. BIS IN IDEM E REFORMATIO IN PEJUS. OCORRÊNCIA. VEDAÇÃO. SÚMULA 19/STF. PARECERES GQ-177 E GQ-183, DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. ILEGALIDADE. SEGURANÇA CONCEDIDA. AGRAVO REGIMENTAL PREJUDICADO.

1. O simples rejuízo do processo administrativo disciplinar ofende o devido processo legal, por não encontrar respaldo na Lei 8.112/90, que prevê sua revisão tão-somente quando houver possibilidade de abrandamento da sanção disciplinar aplicada ao servidor público.
2. **O processo disciplinar se encerra mediante o julgamento do feito pela autoridade competente.** A essa decisão administrativa, à semelhança do que ocorre no âmbito jurisdicional, deve ser atribuída a nota fundamental de definitividade. **O servidor público punido não pode remanescer sujeito a rejuízo do feito para fins de agravamento da sanção**, com a finalidade de seguir orientação normativa, quando sequer se apontam vícios no processo administrativo disciplinar.
3. **"É inadmissível segunda punição de servidor público, baseada no mesmo processo em que se fundou a primeira"** (Súmula 19/STF).

STJ – MS 18.090/DF (21/5/2013)

(...)

2. No sistema de apuração de infrações disciplinares atribuídas a servidores públicos regidos pela Lei n. 8.112/90, **a Comissão Processante não concentra as funções de acusar e julgar, merecendo destaque o fato de que a autoridade julgadora não está adstrita às conclusões da comissão, consoante o parágrafo único do art. 168 da Lei n. 8.112/90,**
3. **É pacífico na doutrina e na jurisprudência que as esferas administrativa e penal são independentes, sendo descabida a suspensão do processo administrativo durante o prazo de trâmite do processo penal.**
4. A Comissão Processante diligenciou no sentido de colher o depoimento pessoal do impetrante, o qual somente não se realizou pelo seu não comparecimento, por duas vezes, sendo que na segunda, o depoimento havia sido marcado para Teixeira de Freitas/BA, conforme solicitação do próprio impetrante, o qual, todavia, não

compareceu à audiência. Assim, correto o procedimento da Comissão em dar seguimento ao processo administrativo, haja vista que não poderia ficar aguardando indefinidamente pela disposição do impetrante em prestar o seu depoimento.

5. Não há respaldo legal para a pretensão de intimação acerca do relatório final da comissão, consoante a iterativa jurisprudência desta Corte.

6. Da leitura das informações prestadas pela autoridade impetrada, não se percebe nenhuma mácula nas provas obtidas, razão pela qual não há nulidade, como alega o impetrante.

7. Na esfera administrativa, o proveito econômico auferido pelo servidor é irrelevante para a aplicação da penalidade, pois o ato de demissão é vinculado, nos termos do art. 117, c/c o art. 132 da Lei n. 8.112/90, razão por que é despiciendo falar em razoabilidade ou proporcionalidade da pena.

Segurança denegada.

STJ – RMS 1.9820/SP (9/10/2007)

Ementa

(...) 4. Nada obstante, e apenas obiter dictum, há de se considerar que, no caso sub examine, a atividade engendrada pelo Estado atinente à implementação do programa de restrição ao trânsito de veículos automotores no Município de São Paulo, cognominado de "rodízio", insere-se na conceituação de **Poder de Polícia, que, consoante cediço, é a atividade engendrada pelo Estado com vistas a coibir ou limitar o exercício dos direitos individuais em prol do interesse público**, nesse diapasão Celso Antônio Bandeira de Mello afirma que: "(...) **O Estado, mediante lei, condiciona, limita, o exercício da liberdade dos administrados, a fim de compatibilizá-las com o bem-estar social**. Daí que a Administração fica incumbida de desenvolver certa atividade destinada a assegurar que a atuação dos particulares mantenha-se consonante com as exigências legais, o que pressupõe a prática de atos, ora preventivos, ora fiscalizadores e ora repressivos (...)

O objeto do poder de polícia deve ser não somente lícito, mas idôneo e proporcional à ameaça da ordem jurídica. Importando, via de regra, o poder de polícia em não restrições a direitos individuais, a sua utilização não deve ser excessiva ou desnecessária, de modo a não configurar um abuso de poder. **Não basta a lei possibilitar a ação coercitiva da autoridade para justificação do ato de polícia. É necessário, ainda, que se objetivem as condições materiais que solicitem ou recomendem a sua invocação (...)**

O Pretório Excelso tendo já fixado insuficiente a prévia existência de lei para autorizar legítima restrição a direito. E, isto porque, submetida a restrição ao crivo daquele critério de razoabilidade, ao Poder Judiciário incumbindo sopesá-la à luz do interesse público para reconhecê-las (ou não) legítimas

STF – ARE 662.186 (22/3/2012)

Notícia

Imposição de multas pela BHTRANS é tema de repercussão geral no STF

O Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a existência de repercussão geral no tema contido no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 662186, interposto pela Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte S/A – (BHTRANS) contra decisão do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (TJ-MG), que considerou inviável a possibilidade de aplicação de multas pela empresa de trânsito, sociedade de economia mista, e determinou a restituição de valores assim arrecadados.

A decisão foi tomada pelo TJ-MG com base em jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), segundo a qual uma sociedade de economia mista de trânsito tem apenas poder de polícia fiscalizatório, mas lhe é vedada a imposição de sanções.

Já a BHTRANS sustentou que o exercício do poder de polícia de trânsito pode ser delegado a sociedade de economia mista. No caso, conforme alega, a Lei municipal de Belo Horizonte nº 5.953/91 autorizou a criação da BHTRANS com a finalidade de controlar e executar os serviços de trânsito da capital mineira, em conformidade com o artigo 24 do Código de Trânsito Brasileiro (Lei 9.503/97), bem como no interesse público local, nos termos do artigo 30 da Constituição Federal (CF).

Repercussão

Ao propor o reconhecimento de repercussão geral à matéria, o relator do ARE, ministro Luiz Fux, lembrou que também o Plenário do STF se manifestou sobre a possibilidade de delegação de poder de polícia a entidade privada. Segundo ele, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1717, relatada pelo ministro Sydney Sanches (aposentado), a Corte concluiu pela impossibilidade de delegar a entidade privada atividade típica de Estado, que abrange também o poder de polícia, o de tributar e de punir, no que tange ao exercício de atividades profissionais.

O ministro Luiz Fux reportou-se, ainda, a liminar concedida pelo ministro Marco Aurélio na ADI 2310, em que ele suspendeu a eficácia de dispositivos da Lei 9.986 (que dispõe sobre a gestão de recursos humanos das agências reguladoras), que previam o aproveitamento de servidores da Telebrás, celetistas, pela Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), uma autarquia especial de caráter público, cujos servidores exercem funções típicas de servidor público e, portanto, sujeitos a concurso público para sua admissão no órgão.

Diante disso, o ministro Luiz Fux argumentou que a questão constitucional colocada no ARE “ultrapassa os interesses das partes, avultando-se relevante do ponto de vista econômico, político, social e jurídico”.

Referências

- Alexandrino, M. Paulo, V. **Direito Administrativo Descomplicado**. 22ª ed. São Paulo: Método, 2014.
- Bandeira de Mello, C. A. **Curso de Direito Administrativo**. 32ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.
- Borges, C.; Sá, A. **Direito Administrativo Facilitado**. São Paulo: Método, 2015.
- Carvalho Filho, J. S. **Manual de Direito Administrativo**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- Di Pietro, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 28ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.
- Furtado, L. R. **Curso de Direito Administrativo**. 4ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2013.
- Knoplock, G. M. **Manual de Direito Administrativo: teoria e questões**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- Justen Filho, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 10ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.
- Marrara, Thiago. As fontes do direito administrativo e o princípio da legalidade. **Revista Digital de Direito Administrativo**. Ribeirão Preto. V. 1, n. 1, p. 23-51, 2014.
- Meirelles, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 41ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.
- Scatolino, G. Trindade, J. **Manual de Direito Administrativo**. 2ª ed. JusPODIVM, 2014.

WhatsApp: (61) 9 9386-7450

Neste número, o Prof. Erick Alves e a Prof. Érica Porfírio disponibilizam dicas, materiais e informações sobre Direito Administrativo.

É um projeto **GRATUITO** e para **TODOS!** Não fique de fora!!

Basta **adicionar** nosso número no seu WhatsApp e nos mandar a mensagem “**Direito Administrativo**”.



Além disso, você pode ouvir o **curso completo** de Direito Administrativo em áudio do Prof. Erick Alves no aplicativo **EmÁudio Concursos**, disponível para **Android** e **IOS**. No aplicativo, você pode *ouvir offline, em velocidade acelerada e montar listas*. Vale a pena conhecer!