

Aula 00

Ética no Serviço Público para TCDF

Prof. Erick Alves

Sumário

SUMÁRIO	2
APRESENTAÇÃO	3
A LEI COMPLEMENTAR 840/2011	4
REGIME DISCIPLINAR	5
DEVERES	5
RESPONSABILIDADES	6
<i>Responsabilidade civil</i>	6
<i>Responsabilidade penal</i>	7
<i>Responsabilidade administrativa</i>	7
<i>Comunicação entre as instâncias</i>	7
PENALIDADES	10
<i>Autoridade competente para a aplicação das sanções disciplinares</i>	14
<i>Prescrição das sanções disciplinares</i>	15
SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	16
SINDICÂNCIA	16
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	17
QUESTÕES COMENTADAS	23
LISTA DE QUESTÕES	33
GABARITO	37
RESUMO DIRECIONADO	38
REFERÊNCIAS	39

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.

Nesta aula, vamos abordar o seguinte tópico do edital do último concurso do TCDF:

Ética no Serviço Público: Lei Complementar nº 840/2011 e alterações: regime disciplinar (deveres, responsabilidades, infrações disciplinares, sanções disciplinares, apuração de infração disciplinar)

Este livro digital em PDF está organizado da seguinte forma:

- 1) **Teoria permeada com questões**, para fixação do conteúdo – **estudo OBRIGATÓRIO, págs. 4 a 22;**
- 2) **Bateria de questões comentadas**, para você conhecer como os assuntos estudados são cobrados em provas de concurso – **estudo OBRIGATÓRIO, págs. 23 a 32;**
- 3) **Lista de questões da banca sem comentários seguida de gabarito**, para quem quiser tentar resolver antes de ler os comentários – **estudo FACULTATIVO, pág. 33 a 37;**
- 4) **Resumo Direcionado**, para auxiliar na revisão – **estudo FACULTATIVO, pág. 38.**

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. Todas as aulas do curso serão organizadas dessa maneira! 😊



EMÁUDIO
CONCURSOS

Você pode ouvir o meu **curso completo** de Direito Administrativo narrado no aplicativo **EmÁudio Concursos**, disponível para download em celulares **Android** e **IOS**. No aplicativo, você pode ouvir as aulas em modo offline, em velocidade acelerada e montar listas. Assim, você consegue estudar em qualquer hora e lugar! Vale a pena conhecer!



WhatsApp
(61) 9 9386 7450

Além disso, neste número, eu e a **Prof. Érica Porfírio** disponibilizamos **dicas, materiais e informações** sobre **Direito Administrativo**. Basta **adicionar** nosso número no seu WhatsApp e nos mandar a mensagem **“Direito Administrativo”**.

A Lei Complementar 840/2011

A LC 840/2011 instituiu o **regime jurídico único** previsto no *caput* do art. 39 da Constituição Federal, aplicável aos **servidores públicos da administração direta**, das **autarquias**, das **fundações públicas** e dos **órgãos relativamente autônomos do Distrito Federal**.

A partir da vigência da LC 840/2011, os servidores do DF deixaram de ser regidos pela Lei **federal** 8.112/1990 (estatuto jurídico dos servidores federais), como acontecia até então.

Portanto, assim que você tomar posse em um **cargo público do DF**, 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 – observando, por óbvio, as diretrizes da Constituição – sem que isso implique infração aos direitos subjetivos dos servidores¹.

Importante ressaltar que a LC 840/2011 não se aplica aos **empregados públicos**, os quais são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Após essas considerações introdutórias, vamos estudar os principais dispositivos da lei relacionados ao **Regime Disciplinar do Servidor Público do DF**, que é a parte da lei cobrada na matéria de Ética. Ressalto que não vamos destrinchar todos os artigos, pois isso seria inviável num curso como esse. 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.

Regime Disciplinar

O regime disciplinar dos servidores públicos do DF compreende **deveres, proibições, penalidades e responsabilidades**. Vejamos.

Deveres

O art. 180 da LC 840/2011 prevê os **deveres** a serem observados pelos servidores do DF no exercício de cargo efetivo ou em comissão. Aqui não há muito a acrescentar. Necessário apenas conhecer os deveres previstos na lei. São eles:

- I – exercer com zelo e dedicação suas atribuições;
- II – manter-se atualizado nos conhecimentos exigidos para o exercício de suas atribuições;
- III – agir com perícia, prudência e diligência no exercício de suas atribuições;
- IV – atualizar, quando solicitado, seus dados cadastrais;
- V – observar as normas legais e regulamentares no exercício de suas atribuições;
- VI – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- VII – levar ao conhecimento da autoridade superior as falhas, vulnerabilidades e as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo público ou função de confiança;
- VIII – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder;
- IX – zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- X – guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- XI – ser leal às instituições a que servir;
- XII – ser assíduo e pontual ao serviço;
- XIII – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XIV – declarar-se suspeito ou impedido nas hipóteses previstas em lei ou regulamento;
- XV – tratar as pessoas com civilidade;
- XVI – atender com presteza:
 - a) o público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) os requerimentos de expedição de certidões para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) as requisições para a defesa da administração pública.

A inobservância dos deveres funcionais constitui **infração leve**, sendo penalizada, em regra, com **advertência**, a menos que a infração justifique imposição de suspensão por até 30 dias (art. 199).

Responsabilidades

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

Civil	<ul style="list-style-type: none">• Prejuízos causados ao erário ou a terceiros, por dolo ou culpa.
Penal	<ul style="list-style-type: none">• Crimes ou contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.
Administrativa	<ul style="list-style-type: none">• Infrações funcionais 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. 183).

A responsabilidade civil do servidor será sempre **subjéctiva**, 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 ressarcimento deverá ser feito no prazo de até 10 dias, após a devida comunicação, podendo, **a seu pedido**, ser **descontadas da remuneração ou subsídio**.

Já na hipótese de **dano causado a terceiros**, o servidor responderá perante a Fazenda Pública em **ação regressiva** (art. 183, §2º). Significa que o terceiro prejudicado deverá propor ação contra o Estado, e não contra o servidor. O 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.

A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores, e contra eles tem de ser executada, na forma da lei civil (art. 183, §3º).

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. 182).

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**.

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 LC 840/2011 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**.

Outra informação importante é que a responsabilidade administrativa perante a Administração Pública **não** exclui a competência do **Tribunal de Contas** prevista na Lei Orgânica do Distrito Federal (art. 181, §3º e art. 184). Ou seja, o servidor poderá ser punido, pelo mesmo fato, tanto pela própria Administração como pelo Tribunal de Contas, embora ambas as atuações estejam no âmbito da responsabilidade administrativa.

Comunicação entre as instâncias

O art. 181, §1º da LC 840/2011 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. 192, I da LC 840/2011, enseja a sua responsabilidade **administrativa** e deve importar na aplicação da pena de suspensão. 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. 181, §2º da LC 840/2011 dispõe que “a responsabilidade administrativa do servidor é **afastada** no caso de **absolvição penal** que **negue** a **existência do fato** ou sua **autoria**, com decisão transitada em julgado”.

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 LC 840/2011 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

1) 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. 181, §1º da LC 840/2011, "**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 ser 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: Errada

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, o **ânimo** e a **intenção** do servidor, as circunstâncias **agravantes** ou **atenuantes** e os **antecedentes funcionais** (art. 196).

A própria LC 840/2011 enumera as circunstâncias **atenuantes** e **agravantes** a serem consideradas na punição do servidor.

Como **situações atenuantes**, pode-se destacar (art. 197): ausência de punição anterior; desconhecimento justificável de norma administrativa; estado físico, psicológico, mental ou emocional abalado; coexistência de causas relativas à carência de condições de material ou pessoal na repartição; o fato de o servidor ter cometido a infração disciplinar sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento a ordem de autoridade superior, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto pro vindo de terceiro, dentre outras.

Como **situação agravantes**, pode-se destacar (art. 198): a prática de ato que concorra, grave e objetivamente, para o desprestígio do órgão, autarquia ou fundação ou da categoria funcional do servidor; o concurso de pessoas; ser o servidor quem promove ou organiza a cooperação ou dirige a atividade dos demais coautores ou, ainda, quem instiga subordinado ou lhe ordena a prática da infração disciplinar.

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 LC 840/2011, não havendo espaço para a decisão contrária (que seria não punir).

As **penalidades disciplinares** que podem ser aplicadas aos servidores públicos do DF são (art. 195):

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

As infrações disciplinares classificam-se, para efeitos de escolha da sanção, em **leves**, **médias** e **graves**, sendo que as infrações médias e as infrações graves são subclassificadas em grupos.

Assim, em suma, a **advertência** é usada para punir infrações **leves**, a **suspensão** para infrações **médias** e a **demissão** para infrações **graves**.



Em relação à **cassação de aposentadoria ou de disponibilidade**, é aplicada ao servidor que tenha praticado, **quando estava na atividade**, uma infração punível com a **demissão**, ou seja infração **grave** (art. 203 e 204).

Já a **destituição de cargo em comissão** é aplicada ao servidor **não ocupante de cargo efetivo**, nos casos de infração **média** ou **grave** (art. 205).

Em seguida, vamos fazer uma *síntese* das principais infrações e respectivas punições.

Como dito, a **advertência** é a sanção por infração disciplinar leve, por meio da qual se reprova **por escrito** a conduta do servidor (art. 199).

➤ **Infrações leves penalizadas com advertência** (art. 190)

- descumprir dever funcional ou decisões administrativas emanadas dos órgãos competentes;
- retirar, sem prévia anuência da chefia imediata, qualquer documento ou objeto da repartição;
- deixar de praticar ato necessário à apuração de infração disciplinar, retardar indevidamente a sua prática ou dar causa à prescrição em processo disciplinar;
- recusar-se, injustificadamente, a integrar comissão ou grupo de trabalho, ou deixar de atender designação para compor comissão, grupo de trabalho ou para atuar como perito ou assistente técnico em processo administrativo ou judicial;
- cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório;
- manter sob sua chefia imediata, em cargo em comissão ou função de confiança, o cônjuge, o companheiro ou parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
- acessar, armazenar ou transferir, intencionalmente, com recursos eletrônicos da administração pública ou postos à sua disposição, informações de conteúdo pornográfico ou erótico, ou que incentivem a violência ou a discriminação em qualquer de suas formas;
- usar indevidamente a identificação funcional ou outro documento que o vincule com o cargo público ou função de confiança, em ilegítimo benefício próprio ou de terceiro.

No lugar da advertência, pode ser aplicada, motivadamente, a suspensão até trinta dias, se as circunstâncias assim o justificarem.

A **suspensão** é a sanção por **infração disciplinar média** pela qual se impõe ao servidor o **afastamento compulsório** do exercício do cargo efetivo, *com perda da remuneração ou subsídio* dos dias em que estiver afastado (art. 200).

A LC 840/2011 divide as infrações médias em dois grupos:

- 1) **Grupo I:** penalizadas com suspensão de **até 30 dias**.
- 2) **Grupo II:** penalizadas com suspensão de **até 90 dias**.

Perceba que os prazos são máximos, podendo ser aplicadas suspensões por períodos menores, mas nunca superiores aos indicados.

➤ **Infrações médias penalizadas com suspensão de até 30 dias** (art. 191)

- quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplinar leve;
- 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;
- ausentar-se do serviço, com frequência, durante o expediente e sem prévia autorização da chefia imediata;
- exercer atividade privada incompatível com o horário do serviço;
- praticar ato incompatível com a moralidade administrativa;
- praticar o comércio ou a usura na repartição;
- discriminar qualquer pessoa, no recinto da repartição, com a finalidade de expô-la a situação humilhante, vexatória, angustiante ou constrangedora, em relação a nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, ou por qualquer particularidade ou condição.

➤ **Infrações médias penalizadas com suspensão de até 90 dias** (art. 192)

- quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplina média do grupo I;
- ofender fisicamente a outrem em serviço, salvo em resposta a injusta agressão ou em legítima defesa própria ou de outrem;
- praticar ato de assédio sexual ou moral;
- coagir ou aliciar subordinado no sentido de filiar-se a associação, sindicato, partido político ou qualquer outra espécie de agremiação;
- exercer atividade privada incompatível com o exercício do cargo público ou da função de confiança;
- usar recursos computacionais da administração pública para, intencionalmente violar sistemas ou exercer outras atividades prejudiciais a sites públicos ou privados;
- permitir ou facilitar o acesso de pessoa não autorizada, mediante atribuição, fornecimento ou empréstimo de senha ou qualquer outro meio a recursos computacionais, sistemas de informações ou banco de dados da administração pública ou a locais de acesso restrito.

Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser **convertida em multa**, que será equivalente a **50% do valor diário da remuneração ou subsídio, por dia de suspensão**, 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.

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. 201, §1º), impossibilitando ao servidor pleitear algum benefício que tenha perdido em razão das punições.

Quanto à **demissão**, é a sanção pelas **infrações disciplinares graves**, pela qual se impõe ao servidor efetivo a **perda do cargo público** por ele ocupado, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em cargo público.

➤ **Infrações graves penalizadas com demissão (art. 132)**

- quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplina média do grupo II;
- abandono de cargo ou inassiduidade habitual;
- acumular ilegalmente cargos, empregos, funções públicas ou proventos de aposentadoria, salvo se for feita a opção na forma desta Lei Complementar;
- proceder de forma desidiosa, incorrendo repetidamente em descumprimento de vários deveres e atribuições funcionais;
- acometer-se de incontinência pública ou ter conduta escandalosa na repartição que perturbe a ordem, o andamento dos trabalhos ou cause dano à imagem da administração pública;
- cometer insubordinação grave em serviço, subvertendo a ordem hierárquica de forma ostensiva;
- dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:
 - a. pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
 - b. pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
- aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- participar de gerência ou administração de sociedade ou empresa privada, personificada ou não personificada, salvo:
 - a. nos casos previstos nesta Lei Complementar;
 - b. nos períodos de licença ou afastamento do cargo sem remuneração, desde que não haja proibição em sentido contrário, nem incompatibilidade;
 - c. em instituições ou entidades beneficentes, filantrópicas, de caráter social e humanitário e sem fins lucrativos, quando compatíveis com a jornada de trabalho.

➤ **Infrações graves penalizadas com demissão e incompatibilização para nova investidura em cargo público do DF, pelo prazo de 10 anos:**

- praticar, dolosamente, ato definido em lei como crime contra a administração pública ou improbidade administrativa;
- usar conhecimentos e informações adquiridos no exercício de suas atribuições para violar ou tornar vulnerável a segurança, os sistemas de informática, sites ou qualquer outra rotina ou equipamento da repartição;
- exigir, solicitar, receber ou aceitar propina, gratificação, comissão, presente (*exceto brinde definido na legislação*) ou auferir vantagem indevida de qualquer espécie e sob qualquer pretexto.
- valer-se do cargo para obter proveito indevido para si ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- utilizar-se de documento sabidamente falso para prova de fato ou circunstância que crie direito ou extinga obrigação perante a administração pública distrital.

Em qualquer hipótese de sanção, **não será punido** o servidor que, ao tempo da infração disciplinar, era inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento, devido a: (i) **insanidade mental**, devidamente comprovada por laudo de junta médica oficial; (ii) **embriaguez completa**, proveniente de *caso fortuito ou força maior* (art. 209).

Ressalte-se que a punibilidade *não se exclui* pela embriaguez, **voluntária** ou **culposa**, por álcool, entorpecente ou substância de efeitos análogos, ou seja, o servidor não deixará de ser punido por ter cometido a infração enquanto estava bêbado, fora do seu juízo regular.

Também fica **isento de sanção disciplinar** o servidor cuja conduta funcional seja classificada como **erro de procedimento**, por apresentar, **cumulativamente**, todos os seguintes requisitos:

- ausência de dolo;
- eventualidade do erro;
- ofensa ínfima aos bens jurídicos tutelados;
- prejuízo moral irrelevante;
- reparação de eventual prejuízo material antes de se instaurar sindicância ou processo disciplinar.

Autoridade competente para a aplicação das sanções disciplinares

Nos termos do art. 255 da LC 840/2011, o julgamento do processo disciplinar e a aplicação da sanção disciplinar são da competência:

- no **Poder Legislativo**, do **Presidente** da Câmara Legislativa ou do Tribunal de Contas;
- no **Poder Executivo**:
 - a. do **Governador**, quando se tratar de **demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade**;
 - b. de **Secretário de Estado** ou **autoridade equivalente**, quando se tratar de **suspensão superior a trinta dias** ou, ressalvado o disposto na alínea a, das demais sanções a servidor que a ele esteja imediatamente subordinado;

- c. de **administrador regional, dirigente** de órgão relativamente autônomo, **subsecretário, diretor regional** ou autoridade equivalente a que o servidor esteja mediata ou imediatamente subordinado, quando se tratar de sanção não compreendida nas alíneas a e b.

Prescrição das sanções disciplinares

A punibilidade, ou seja, a possibilidade de a Administração impor uma sanção disciplinar ao servidor que tenha cometido falta funcional, é extinta pela **morte do servidor** ou pela **prescrição**.

O art. 208 da LC 840/2011 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**;
- **1 ano**, 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 **instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição**. A contagem do tempo de prescrição ficará interrompida por período equivalente ao prazo máximo para a conclusão e julgamento do processo administrativo disciplinar a partir da sua instauração, incluídos os prazos de prorrogação (art. 208, §3º)². 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.

Caso o fato definido como infração disciplinar também for tipificado pela lei penal como **crime**, os prazos prescricionais aplicáveis são os previstos na **legislação penal**, e não os da LC 840/2011. 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 criminal³. 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 LC 840/2011.

² MS 17.456/DF

³ RMS 19.887/SP

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. 211).

A LC 840/2011 prevê dois mecanismos de apuração de responsabilidades:

- **Sindicância; e**
- **Processo administrativo disciplinar.**

Vejam as características desses dois instrumentos de apuração.

Sindicância

A **sindicância** é o procedimento investigativo destinado a identificar a autoria de infração disciplinar, quando desconhecida, e a apurar a materialidade de infração disciplinar sobre a qual haja apenas indícios ou que tenha sido apenas noticiada (art. 214).

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 competente (art. 214).

Como resultado, a sindicância poderá levar a uma das seguintes hipóteses (art. 215):

- 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** ou **média do grupo I**, punível, respectivamente, 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**.

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

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

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. 218). 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 institutos⁴.

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).

A LC 840/2011 prevê uma modalidade especial de sindicância: a **sindicância patrimonial**.

A sindicância patrimonial é um procedimento **sigiloso**, com caráter exclusivamente **investigativo**, que poderá ser instaurado para apurar indícios de enriquecimento ilícito de servidor ou de evolução patrimonial incompatível com a remuneração ou subsídio por ele percebido.

Concluídos os trabalhos da sindicância patrimonial, a comissão responsável por sua condução deve elaborar relatório sobre os fatos apurados, concluindo pelo **arquivamento** ou pela **instauração de processo disciplinar** (não há hipótese de aplicação direta de sanção).

Processo administrativo disciplinar

O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do servidor por infração disciplinar.

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

Os **membros da comissão** deverão ser ocupantes de cargo de escolaridade ou nível hierárquico igual ou superior à do servidor acusado (art. 229).

A LC 840/2011 não impõe restrição quanto à **lotação** dos servidores integrantes da comissão disciplinar. Inclusive, se for conveniente para o interesse público, a lei permite que a apuração seja promovida por servidores de outros órgãos da administração pública, distintos daquele em que tenha ocorrido a infração disciplinar (art. 229, §9º).

Instaurado o processo disciplinar, o art. 222 prevê, como **medida cautelar** (e não como punição), a possibilidade de **afastamento preventivo** do servidor, pelo prazo de **até 60 dias**, prorrogável apenas uma única vez por igual período, ainda que não concluído o processo.

O afastamento cautelar tem o fim de evitar que o servidor interfira na apuração dos fatos. Assim, salvo motivo de caso fortuito ou força maior, o servidor afastado não pode comparecer à repartição de onde foi

⁴ MS 12.935/DF

afastado, *exceto* quando autorizado pela autoridade competente ou pela comissão processante. Como não possui caráter punitivo, e sim preventivo, o afastamento se dá **sem prejuízo da remuneração**.

Em substituição ao afastamento preventivo, a autoridade instauradora pode determinar que o servidor tenha **exercício provisório** em outra unidade administrativa do mesmo órgão, autarquia ou fundação de sua lotação, pelo mesmo prazo de até 60 dias (art. 223).

Prevê ainda a lei que, salvo quando autorizado pela autoridade instauradora, é **vedado deferir** ao servidor acusado, desde a instauração do processo disciplinar até a conclusão do prazo para defesa escrita (art. 221):

- gozo de férias;
- licença ou afastamento voluntários;
- exoneração a pedido;
- aposentadoria voluntária.

O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases (art. 235):



A **instauração** ocorre com a publicação do ato (**portaria**), publicado no Diário Oficial do DF, que constitui a comissão para condução do processo disciplinar.

Instaurado o processo disciplinar, o servidor acusado deve ser citado para, se quiser, **acompanhar o processo** pessoalmente ou por intermédio de procurador (art. 238). Segundo a jurisprudência do STF, **não há obrigatoriedade de que o procurador seja advogado**⁵; a designação de advogado em processo administrativo é mera faculdade da parte.

O prazo para a conclusão dos trabalhos da comissão é de **até 60 dias**, prorrogável uma vez por igual período (art. 217).

Detalhando um pouco mais...

1. 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. 256). 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 instauração⁶.
2. **Todos os prazos** nos processos administrativos disciplinares no Distrito Federal, ainda que regidos por leis especiais, ficam **suspensos** no período de **20 de dezembro a 20 de janeiro, inclusive**.

⁵ Súmula Vinculante nº 5, do STF.

⁶ MS 23.299/SP

Na fase de **instrução**, 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. 239).

O servidor acusado poderá arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial, ter acesso às peças dos autos, observadas as regras de sigilo, apresentar pedido de reconsideração, recurso ou revisão do julgamento, dentre outras faculdades processuais (art. 226).

Quanto às testemunhas, os depoimentos serão prestados **separadamente** e de **forma oral**, ou seja, a testemunha não poderá levar seu depoimento por escrito (art. 242). O servidor acusado será ouvido **após** a inquirição das testemunhas (art. 243).

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. 245). Havendo dois ou mais indicados citados, o prazo será **comum para todos, de 20 dias**⁷ (art. 250, §1º).

O presidente da comissão poderá prorrogar o prazo de defesa pelo dobro, caso seja indispensável a realização de diligências para a preparação da defesa (art. 250, §2º).

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 de nível igual ou superior ao do servidor indiciado, **preferencialmente** com formação em **Direito** (art. 249, §2º).

Apreciada a defesa, a comissão elaborará **relatório** circunstanciado, 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. 252, III).

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

Elaborado o relatório, o trabalho da comissão termina. O processo disciplinar será, então, remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para **julgamento** (art. 253).

A autoridade competente para o **julgamento** deverá proferir sua decisão no prazo de **20 dias**, contados do recebimento do processo (art. 256).

Não obstante a lei fixe prazo para a conclusão do PAD, o art. 256, §2º dispõe que o "**julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo**". O prazo de 20 dias é, portanto, um **prazo impróprio**. Entretanto, se a demora no julgamento der causa à prescrição da punição, a autoridade julgadora será responsabilizada.

⁷ Achando-se o indiciado em lugar **incerto** e **não sabido**, o indiciado será citado por **edital**, publicado no Diário Oficial do DF e em jornal de grande circulação no DF, hipótese em que o prazo para defesa será de **15 dias**, contados da data da última publicação do edital.

A autoridade julgadora deve decidir, motivadamente, conforme as provas dos autos. No entanto, se entender que as provas não são suficientes para a tomada de decisão, poderá converter o julgamento em diligência para repetição de atos processuais ou coleta de novas provas.

Em princípio, a autoridade julgadora não é vinculada pelas conclusões do relatório da comissão processante. Assim, em caso de **divergência** com as conclusões do relatório, 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 (art. 257).

O processo administrativo disciplinar, como o ato administrativo, está sujeito à existência de vícios que poderão determinar a sua **nulidade** total ou parcial⁸. No caso de **vício insanável**, o processo será declarado **nulo** pela autoridade julgadora, que ordenará, conforme o caso, a realização de diligência, a reabertura da instrução processual ou, se nada disso resolver, a constituição de **outra comissão** para instauração de **novo processo** (art. 257, §5º).

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 de nível hierárquico inferior ao do acusado), 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 julgamento do feito pela autoridade competente**⁹.

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 LC 840/2011 prevê a revisão do processo **não** pode resultar **agravamento** de sanção disciplinar (art. 267).

⁸ 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.

⁹ MS 13.523/DF

A LC 840/2011 admite a **revisão** do processo disciplinar “a **qualquer tempo**, a **pedido** ou **de ofício**, quando se aduzirem **fatos novos ou circunstâncias não apreciadas no processo originário, 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. 259, §3º).

Outro detalhe importante é que da **revisão do processo não** poderá resultar **agravamento de penalidade** (art. 267).

A revisão do PAD não pode agravar a penalidade aplicada.

A possibilidade de revisão do PAD *não* pode ser considerada uma segunda instância desse processo administrativo. O PAD ocorre em **instância única**. A revisão é, na verdade, um novo processo administrativo, que corre em **apenso** ao processo originário (art. 262).

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. 259, §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) (art. 260). No processo originário, ao contrário, o ônus da prova é da Administração.

O requerimento de revisão do processo será conforme o caso, à autoridade administrativa que julgou, originariamente, o processo disciplinar. Autorizada a revisão, o pedido deve ser encaminhado ao dirigente do órgão, autarquia ou fundação onde se originou o processo disciplinar, para providenciar a constituição de **comissão revisora** (compostas por servidores distintos da comissão original), seguindo as mesmas regras aplicáveis à formação de comissão no PAD original (art. 261).

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. 266. §1º).

Questão para fixar

2) Determinado servidor público do DF, 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. 221 da LC 840/2011:

*Art. 221. Salvo quando autorizado pela autoridade instauradora, é vedado deferir ao **servidor acusado**, desde a instauração do processo disciplinar até a conclusão do prazo para defesa escrita:*

I – gozo de férias;

II – licença ou afastamento voluntários;

III – exoneração a pedido;

IV – aposentadoria voluntária.

Gabarito: Certa

3) 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. Sempre que a infração praticada pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de **suspensão por mais de 30 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**.

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. Em seguida, vamos resolver algumas questões de prova.

Questões comentadas

1. (Cespe – SEDF 2017)

Acerca dos agentes públicos, julgue o item a seguir à luz da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011, que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis do DF.

A lei em questão prevê a possibilidade de concessão formal de elogio a servidor, bem como a premiação dele pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que fomentem a eficiência no serviço público.

Comentário:

A resposta está no art. 279 da LC 840/2011:

Art. 279. Podem ser instituídos os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos nos respectivos planos de carreira:

I – prêmio pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais;

II – concessão de medalha, diploma de honra ao mérito, condecoração e elogio.

Essa questão reforça a necessidade de que você faça pelo menos uma leitura atenta da LC 840 durante os seus estudos, pois a banca pode cobrar determinados detalhes baseados simplesmente na literalidade da lei.

Gabarito: Certa

2. (Cespe – SEDF 2017)

Julgue o próximo item, à luz da Lei Complementar n.º 840/2011, que dispõe acerca do regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais.

Desde a condenação até o transcurso do prazo de oito anos após o cumprimento da pena, não poderão ser nomeados para ocupar cargo em comissão aqueles que tiverem sido condenados, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado pelos crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

Comentário:

O art. 5º, §3º da LC 840/2011, "é **proibida** a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão, incluídos os de natureza especial, de pessoa que tenha praticado **ato tipificado como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral, observado o mesmo prazo de incompatibilidade dessa legislação**".

Na legislação eleitoral (Lei Complementar 64/1990), temos a seguinte previsão:

Art. 1º São inelegíveis:

e) os que forem condenados, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado, desde a condenação até o transcurso do prazo de 8 (oito) anos após o cumprimento da pena, pelos crimes:

6. de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores;

Sendo assim, os agentes que forem condenados criminalmente por lavagem ou ocultação de bem, direitos e valores ficará inelegível pelo prazo de 8 anos, período em que também não poderá ser nomeado para ocupar cargo em comissão no Distrito Federal.

Gabarito: Certa

3. (Cespe – SEDF 2017)

O prefeito de determinado município utilizou recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) para pagamento de professores e para a compra de medicamentos e insumos hospitalares destinados à assistência médico-odontológica das crianças em idade escolar do município.

Mauro, chefe do setor de aquisições da prefeitura, propositalmente permitia que o estoque de medicamentos e insumos hospitalares chegasse a zero para justificar situação emergencial e dispensar indevidamente a licitação, adquirindo os produtos, a preços superfaturados, da empresa Y, pertencente a sua sobrinha, que desconhecia o esquema fraudulento.

A respeito da situação hipotética apresentada e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

Se, em vez do âmbito municipal, a situação em apreço tivesse ocorrido no âmbito da administração pública distrital, de acordo com a Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais), a conduta de Mauro se enquadraria como infração média do grupo I.

Comentário:

A conduta de Mauro, na verdade, se enquadra como **infração grave**, dos grupos I ou II. Veja:

Art. 193. São infrações graves do grupo I:

VI – dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:

a) pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

b) pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

VII – dispensar licitação para contratar pessoa física de família ou parente mencionado no inciso VI, a e b;

Lembrando que a sobrinha de Mauro é sua parente de **terceiro grau**.

Gabarito: Errada

4. (Cespe – SEDF 2017)

Com base nas disposições da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais), julgue o item que se segue, a respeito de agentes públicos.

Situação hipotética: Lucas, servidor público distrital, foi denunciado pela prática de infração disciplinar e, em razão disso, será submetido a processo disciplinar para a apuração de responsabilidade administrativa.

Assertiva: Nessa situação, o desenvolvimento do referido processo limitar-se-á às seguintes fases: instauração, inquérito e julgamento.

Comentário:

A resposta está no art. 235 da LC 840/2011:

Art. 235. O processo disciplinar desenvolve-se nas seguintes fases:

I – instauração;

II – instrução;

III – defesa;

IV – relatório;

V – julgamento.

Gabarito: Errada

5. (Cespe – TCDF 2014)

O servidor público responderá civilmente se vier a cometer ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário. No caso de ato que gere prejuízo a terceiro, a responsabilidade civil do servidor só se configura se ficar demonstrado que ele agiu com dolo.

Comentário:

O item está errado. Conforme o art. 183 da LC 840/2011, "a responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, **doloso ou culposo**, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiro".

Gabarito: Errado

6. (Cespe – TCDF 2014)

Considere que determinado servidor estável do TJDF, no decorrer de processo administrativo disciplinar instaurado contra ele pelo cometimento de infração disciplinar, tenha tomado posse, em um tribunal federal, em razão de aprovação em concurso público, tendo deixado o cargo anterior vago. Nessa situação, estando o referido servidor em exercício em órgão de outro ente da Federação, o processo administrativo disciplinar deverá ser arquivado, sem prejuízo de eventuais ações nas esferas penal e cível.

Comentário: Segundo o art. 186, §1º da LC 840/2011, a responsabilidade administrativa do servidor, observado o prazo prescricional, permanece em relação aos atos praticados no exercício do cargo: (i) após a exoneração; (ii) após a aposentadoria; (iii) após a vacância em razão de posse em outro cargo inacumulável; e (iv) durante as licenças, afastamentos e demais ausências.

Logo, ainda que o servidor tenha tomado posse no cargo federal, sua responsabilidade administrativa na esfera distrital permanece.

Gabarito: Errado

7. (FCC – CLDF 2018)

Vivian é uma pessoa com deficiência física apta para trabalhar, desde que realizadas determinadas adaptações compatíveis com sua deficiência. Vivian realizou as provas de um concurso público para investidura em cargo no Distrito Federal. Em conformidade com a Lei Complementar Distrital nº 840/2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, a deficiência de Vivian e a compatibilidade para as atribuições do cargo são verificadas

- a) por ocasião da sua inscrição, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, será revertida para provimento dos demais candidatos.
- b) por ocasião da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.
- c) antes da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, será revertida para provimento dos demais candidatos.
- d) antes da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.
- e) por ocasião da inscrição, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.

Comentário:

A resposta está no art. 12 da LC 840/2011:

Art. 12. O edital de concurso público tem de reservar vinte por cento das vagas para serem preenchidas por pessoa com deficiência, desprezada a parte decimal.

§ 1º A vaga não preenchida na forma do caput reverte-se para provimento dos demais candidatos.

*§ 2º A deficiência e a compatibilidade para as atribuições do cargo são verificadas **antes da posse**, garantido recurso em caso de decisão denegatória, com suspensão da contagem do prazo para a posse.*

§ 3º Não estão abrangidas pelos benefícios deste artigo a pessoa com deficiência apta para trabalhar normalmente e a inapta para qualquer trabalho.

Gabarito: alternativa "c"

8. (Cespe – MPE/AC 2014)

Acerca do entendimento do STJ sobre o processo administrativo disciplinar, assinale a opção correta.

- a) Não é obrigatória a intimação do interessado para apresentar alegações finais após o relatório final de processo administrativo disciplinar.
- b) Não é possível a utilização, em processo administrativo disciplinar, de prova emprestada produzida validamente em processo criminal, enquanto não houver o trânsito em julgado da sentença penal condenatória.
- c) No processo administrativo disciplinar, quando o relatório da comissão processante for contrário às provas dos autos, não se admite que a autoridade julgadora decida em sentido diverso do indicado nas conclusões da referida comissão, mesmo que o faça motivadamente.

d) Considere que se constate que servidor não ocupante de cargo efetivo tenha-se valido do cargo comissionado para indicar o irmão para contratação por empresa recebedora de verbas públicas. Nessa situação, a penalidade de destituição do servidor do cargo em comissão só será cabível caso se comprove dano ao erário ou proveito pecuniário.

e) Caso seja ajuizada ação penal destinada a apurar criminalmente os mesmos fatos investigados administrativamente, deve haver a imediata paralisação do curso do processo administrativo disciplinar.

Comentários:

Trata-se de questão sobre a jurisprudência do STJ. Vejamos:

a) CERTA. A Lei 8.112/1990 **não** prevê a necessidade de intimação do interessado para apresentar alegações finais após o relatório do PAD. A manifestação do servidor indiciado ocorre na **fase de inquérito**, quando ele é citado para apresentar defesa escrita. Esse entendimento, aliás, é pacífico na jurisprudência do STJ, conforme se depreende do excerto do MS 18.090/DF, de 21/5/2013:

5. Não há respaldo legal para a pretensão de intimação acerca do relatório final da comissão, consoante a iterativa jurisprudência desta Corte.

b) ERRADA. A jurisprudência do STJ admite que, no processo administrativo disciplinar, se utilize **prova emprestada extraída de feito em curso na esfera criminal**, desde que assegurado o contraditório e a ampla defesa. Sobre o tema, vejamos excerto do MS 14.501/DF:

1. Respeitados o contraditório e a ampla defesa, faz-se possível a utilização, em processo administrativo disciplinar, de prova emprestada de inquérito policial, devidamente autorizada por autoridade judicial.

2. O simples fato de as interceptações telefônicas serem provenientes de inquérito policial não as desqualificam como meio probatório na esfera administrativa, notadamente se o servidor indiciado teve acesso, no processo disciplinar, às transcrições dos diálogos e às próprias gravações, e sobre elas tenha sido possível sua manifestação.

c) ERRADA. A autoridade julgadora **não** está vinculada às conclusões da comissão apuradora, especialmente quando forem **contrárias às provas dos autos**. É o que dispõe o art. 168 da Lei 8.112/1990:

*Art. 168. O julgamento acatará o relatório da comissão, **salvo quando contrário às provas dos autos**.*

*Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, **a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade**.*

Do mesmo entendimento partilha o STJ, conforme excerto do MS 17.811/DF:

*4. O art. 168 da Lei n. 8.112/90 permite que a autoridade julgadora **contrarie** as conclusões da comissão processante, desde que o faça com a **devida motivação**, para retificação do julgamento em atenção aos fatos e provas.*

Na LC 840/2011, o assunto é tratado da seguinte forma:

Art. 257. A autoridade julgadora deve decidir, motivadamente, conforme as provas dos autos.

§ 1º A autoridade julgadora pode converter o julgamento em diligência para repetição de atos processuais ou coleta de novas provas, caso seja necessário para a elucidação completa dos fatos.

§ 2º Em caso de divergência com as conclusões do relatório da comissão processante, a autoridade julgadora pode agravar a sanção disciplinar proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

§ 3º A autoridade competente para aplicar a sanção disciplinar mais grave é também competente para aplicar sanção disciplinar mais branda ou isentar o servidor de responsabilidade, nas hipóteses previstas no § 2º.

§ 4º Se discordar da proposta de absolvição ou da inocência do servidor acusado não anteriormente indiciado, a autoridade julgadora deve designar nova comissão processante para elaborar a indicição e praticar os demais atos processuais posteriores.

d) ERRADA. O servidor comissionado que, valendo-se do cargo, indica o irmão para ser contratado por empresa recebedora de verbas públicas incorre na proibição prevista no art. 117, IX da Lei 8.112/1990, qual seja, "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública". Essa infração é punível com **demissão** ou **destituição**, no caso de servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão. A jurisprudência do STJ já deixou assente que, para a caracterização dessa infração e aplicação da consequente penalidade, é irrelevante ter havido dano ao erário, daí o erro. Vejamos, novamente, excerto do MS 17.811/DF:

1. O mandado de segurança investe contra ato administrativo que aplicou a pena de destituição de cargo em comissão por intermédio de procedimento administrativo disciplinar.

2. Ao impetrante foi imputado o valimento do cargo público para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública, nos termos do art. 117, IX, da Lei nº 8.112/90, porque, exercendo o cargo em comissão de Coordenador-Geral de Apoio Técnico, indicou para contratação irmão, nora, genro e sobrinhos.

(...)

5. A existência de dano ao erário é desinfluyente para a caracterização do valimento do cargo para obtenção de vantagem pessoal ou de outrem.

6. Os antecedentes funcionais do impetrante não são suficientes para impedir a aplicação da penalidade porque "A Administração Pública, quando se depara com situações em que a conduta do investigado se amolda nas hipóteses de demissão ou cassação de aposentadoria, não dispõe de discricionariedade para aplicar pena menos gravosa por tratar-se de ato vinculado"

e) ERRADA. 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. Tal entendimento, aliás, é reconhecido na jurisprudência do STJ, conforme o seguinte excerto do MS 18.090/DF:

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.

Gabarito: alternativa "a"

9. (Funiversa – ACI/DF 2014)

A respeito do Regime Jurídico do Servidor Público do Distrito Federal (Lei Complementar nº 840/2011), assinale a alternativa correta.

- a) Em caso de acumulação lícita de cargos, o estágio probatório é cumprido em relação a cada cargo em cujo exercício esteja o servidor, permitido o aproveitamento de prazo ou pontuação.
- b) Caso o servidor seja reprovado no estágio probatório, ele deve ser demitido a bem do serviço público.
- c) Será reconduzido ao cargo de provimento efetivo anteriormente ocupado, no qual já possuía estabilidade, o servidor que desistir do estágio probatório.
- d) O servidor em estágio probatório tem direito à licença não remunerada ou a afastamento sem remuneração.
- e) Não cabe recurso da decisão que, desde que fundamentada, reprovar o servidor no estágio probatório.

Comentários:

Vamos analisar cada alternativa:

- a) **ERRADA.** Nos termos do art. 23 da LC 840/2011, na hipótese de **acumulação lícita** de cargos, o estágio probatório é cumprido em relação a **cada cargo** em cujo exercício esteja o servidor, **vedado** o aproveitamento de prazo ou pontuação.
- b) **ERRADA.** Conforme o art. 32 da LC 840/2011, o servidor **reprovado** no estágio probatório deve ser, conforme o caso, **exonerado** ou **reconduzido ao cargo de origem**. É errado dizer que o servidor reprovado será demitido, pois a **reprovação no estágio não representa uma sanção** (e a demissão é uma sanção). A reprovação indica, tão somente, que o servidor não está apto para o exercício daquele cargo.
- c) **CERTA.** De acordo com o art. 24 da LC 840/2011, o servidor **pode desistir do estágio probatório** e ser **reconduzido** ao cargo de provimento efetivo anteriormente ocupado no qual já possuía estabilidade.
- d) **ERRADA.** Nos termos do art. 25 da LC 840/2011, é **vedado** à administração pública conceder **licença não remunerada** ou **autorizar afastamento sem remuneração** ao servidor em estágio probatório.
- e) **ERRADA.** Segundo o art. 29, §4º da LC 840/2011, contra a **reprovação no estágio probatório** cabe **pedido de reconsideração** ou **recurso**, a serem processados na forma daquela lei complementar.

Gabarito: alternativa "c"

10. (Funiversa – SEJUS DF 2010)

Ana Maria, servidora pública, foi suspensa de suas atividades no ano de 2003. Angélica, sua colega de trabalho, sofreu penalidade de advertência um ano antes. Sabendo-se que as duas não cometeram nenhuma outra infração, é correto afirmar que

- a) as duas servidoras tiveram os registros das penalidades cancelados em 2008.
- b) Ana Maria teve de esperar cinco anos de efetivo exercício para ver seu registro cancelado.
- c) os registros das penalidades não poderão ser cancelados.
- d) Angélica não teve a sua penalidade registrada.
- e) Ana Maria e Angélica tiveram de aguardar, respectivamente, três e cinco anos de efetivo exercício até que o registro delas fosse cancelado.

Comentários:

Segundo o art. 201 da LC 840/2011, a advertência e a suspensão têm seus registros cancelados, após o decurso de:

I - três anos de efetivo exercício, para a advertência.

II – cinco anos de efetivo exercício, para a suspensão.

O registro só é cancelado se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar, igual ou diversa da anteriormente cometida.

Na questão, Ana Maria foi suspensa em 2003; portanto, o registro da suspensão poderá ser cancelado em 2008 (ou seja, após cinco anos). Já Angélica foi advertida em 2002, de modo que o registro da advertência poderá ser cancelado em 2005 (ou seja, após três anos).

Da análise realizada, percebe-se que apenas a alternativa "b" não contém erro algum, por isso é o gabarito.

Gabarito: alternativa "b"

11. (Funiversa – SEJUS DF 2010)

Após três anos de trabalho árduo na administração pública do Distrito Federal, Joana conquistou a tão sonhada estabilidade no cargo. Entretanto, acreditando que não poderia mais ser demitida, Joana começou a se ausentar do serviço, ser displicente com suas atividades e descumprir as ordens de seus superiores. Depois de seis meses trabalhando como estável, Joana foi sumariamente demitida do cargo. Acerca dessa situação hipotética, assinale a alternativa correta.

- a) A demissão de Joana foi correta.
- b) A demissão de Joana prescinde de processo administrativo.
- c) A demissão de Joana poderia se dar mediante procedimento de avaliação de desempenho.
- d) Se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser reconduzida ao cargo anteriormente ocupado.
- e) Se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser revertida ao cargo anteriormente ocupado.

Comentários:

Nos termos do art. 41 da CF, o servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

Portanto, a demissão de Joana não foi correta, pois foi feita sumariamente, e não "mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa", como determina a CF. Isso já descarta as alternativas "a" e "b".

A alternativa "c" está correta, pois está conforme o inciso III acima transcrito; assim, trata-se do nosso gabarito.

O erro da alternativa "d", e também da "e", é que, se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser reintegrada, e não reconduzida ou revertida, ao cargo anteriormente ocupado.

Gabarito: alternativa "c"

12. (Funiversa – MTur 2010, adaptada)

Um servidor público do DF recebeu uma tarefa de seu superior hierárquico, e, ato contínuo, delegou-a a outro servidor com atribuições estranhas ao cargo que este ocupava, sem que fosse caracterizada situação emergencial ou transitória. Assinale a alternativa que apresenta a sanção aplicável ao superior hierárquico, conforme ditame da LC 840/2011.

- a) advertência
- b) suspensão por até 120 dias
- c) suspensão por até 90 dias
- d) suspensão por até 30 dias
- e) demissão

Comentário:

Nos termos do art. 190, X da LC 840/2011, constitui **infração leve** "cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório". Pelo art. 199 da LC 840/2011, infrações leves são punidas com advertência. Portanto, nosso gabarito é a alternativa "a".

Gabarito: alternativa "a"

13. (Funiversa – SES DF 2011, adaptada)

A LC 840/2011 prevê que, ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual a sua aptidão e a sua capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados alguns fatores, que não incluem

- a) probidade.
- b) responsabilidade.
- c) assiduidade.
- d) capacidade de iniciativa.
- e) produtividade.

Comentários:

A resposta está no art. 28 da LC 840/2011:

Art. 28. Durante o estágio probatório, são avaliadas a aptidão, a capacidade e a eficiência do servidor para o desempenho do cargo, com a observância dos fatores:

I – assiduidade;

II – pontualidade;

III – disciplina;

IV – capacidade de iniciativa;

V – produtividade;

VI – responsabilidade.

Como se vê, das alternativas da questão, apenas “probidade” não consta no rol do art. 28, daí o gabarito.

Gabarito: alternativa “a”

14. (Funiversa – SES/DF 2012)

Brasília de Almeida foi demitida do serviço público no DF. Posteriormente, essa demissão foi invalidada por meio de decisão proferida pelo Poder Judiciário, com o restabelecimento dos direitos que deixou de auferir no período em que esteve demitida.

Com relação a esse caso hipotético, é correto afirmar que a reinvestidura de Brasília no cargo que ocupava anteriormente denomina-se:

- a) recondução
- b) reintegração
- c) aproveitamento
- d) redistribuição
- e) remoção

Comentário:

Trata-se da **reintegração**, nos termos do art. 36 da LC 840/2011:

Art. 36. A reintegração é a reinvestidura do servidor no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com o restabelecimento dos direitos que deixou de auferir no período em que esteve demitido.

Gabarito: alternativa “b”

Lista de questões

1. (Cespe – SEDF 2017)

Acerca dos agentes públicos, julgue o item a seguir à luz da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011, que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis do DF.

A lei em questão prevê a possibilidade de concessão formal de elogio a servidor, bem como a premiação dele pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que fomentem a eficiência no serviço público.

2. (Cespe – SEDF 2017)

Julgue o próximo item, à luz da Lei Complementar n.º 840/2011, que dispõe acerca do regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais.

Desde a condenação até o transcurso do prazo de oito anos após o cumprimento da pena, não poderão ser nomeados para ocupar cargo em comissão aqueles que tiverem sido condenados, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado pelos crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

3. (Cespe – SEDF 2017)

O prefeito de determinado município utilizou recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) para pagamento de professores e para a compra de medicamentos e insumos hospitalares destinados à assistência médico-odontológica das crianças em idade escolar do município.

Mauro, chefe do setor de aquisições da prefeitura, propositalmente permitia que o estoque de medicamentos e insumos hospitalares chegasse a zero para justificar situação emergencial e dispensar indevidamente a licitação, adquirindo os produtos, a preços superfaturados, da empresa Y, pertencente a sua sobrinha, que desconhecia o esquema fraudulento.

A respeito da situação hipotética apresentada e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

Se, em vez do âmbito municipal, a situação em apreço tivesse ocorrido no âmbito da administração pública distrital, de acordo com a Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais), a conduta de Mauro se enquadraria como infração média do grupo I.

4. (Cespe – SEDF 2017)

Com base nas disposições da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais), julgue o item que se segue, a respeito de agentes públicos.

Situação hipotética: Lucas, servidor público distrital, foi denunciado pela prática de infração disciplinar e, em razão disso, será submetido a processo disciplinar para a apuração de responsabilidade administrativa.

Assertiva: Nessa situação, o desenvolvimento do referido processo limitar-se-á às seguintes fases: instauração, inquérito e julgamento.

5. (Cespe – TCDF 2014)

O servidor público responderá civilmente se vier a cometer ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário. No caso de ato que gere prejuízo a terceiro, a responsabilidade civil do servidor só se configura se ficar demonstrado que ele agiu com dolo.

6. (Cespe – TCDF 2014)

Considere que determinado servidor estável do TJDF, no decorrer de processo administrativo disciplinar instaurado contra ele pelo cometimento de infração disciplinar, tenha tomado posse, em um tribunal federal, em razão de aprovação em concurso público, tendo deixado o cargo anterior vago. Nessa situação, estando o referido servidor em exercício em órgão de outro ente da Federação, o processo administrativo disciplinar deverá ser arquivado, sem prejuízo de eventuais ações nas esferas penal e cível.

7. (FCC – CLDF 2018)

Vivian é uma pessoa com deficiência física apta para trabalhar, desde que realizadas determinadas adaptações compatíveis com sua deficiência. Vivian realizou as provas de um concurso público para investidura em cargo no Distrito Federal. Em conformidade com a Lei Complementar Distrital nº 840/2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, a deficiência de Vivian e a compatibilidade para as atribuições do cargo são verificadas

- a) por ocasião da sua inscrição, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, será revertida para provimento dos demais candidatos.
- b) por ocasião da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.
- c) antes da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, será revertida para provimento dos demais candidatos.
- d) antes da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.
- e) por ocasião da inscrição, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.

8. (Cespe – MPE/AC 2014)

Acerca do entendimento do STJ sobre o processo administrativo disciplinar, assinale a opção correta.

- a) Não é obrigatória a intimação do interessado para apresentar alegações finais após o relatório final de processo administrativo disciplinar.
- b) Não é possível a utilização, em processo administrativo disciplinar, de prova emprestada produzida validamente em processo criminal, enquanto não houver o trânsito em julgado da sentença penal condenatória.
- c) No processo administrativo disciplinar, quando o relatório da comissão processante for contrário às provas dos autos, não se admite que a autoridade julgadora decida em sentido diverso do indicado nas conclusões da referida comissão, mesmo que o faça motivadamente.
- d) Considere que se constate que servidor não ocupante de cargo efetivo tenha-se valido do cargo comissionado para indicar o irmão para contratação por empresa recebedora de verbas públicas. Nessa situação, a penalidade de destituição do servidor do cargo em comissão só será cabível caso se comprove dano ao erário ou proveito pecuniário.

e) Caso seja ajuizada ação penal destinada a apurar criminalmente os mesmos fatos investigados administrativamente, deve haver a imediata paralisação do curso do processo administrativo disciplinar.

9. (Funiversa – ACI/DF 2014)

A respeito do Regime Jurídico do Servidor Público do Distrito Federal (Lei Complementar nº 840/2011), assinale a alternativa correta.

- a) Em caso de acumulação lícita de cargos, o estágio probatório é cumprido em relação a cada cargo em cujo exercício esteja o servidor, permitido o aproveitamento de prazo ou pontuação.
- b) Caso o servidor seja reprovado no estágio probatório, ele deve ser demitido a bem do serviço público.
- c) Será reconduzido ao cargo de provimento efetivo anteriormente ocupado, no qual já possuía estabilidade, o servidor que desistir do estágio probatório.
- d) O servidor em estágio probatório tem direito à licença não remunerada ou a afastamento sem remuneração.
- e) Não cabe recurso da decisão que, desde que fundamentada, reprovar o servidor no estágio probatório.

10. (Funiversa – SEJUS DF 2010)

Ana Maria, servidora pública, foi suspensa de suas atividades no ano de 2003. Angélica, sua colega de trabalho, sofreu penalidade de advertência um ano antes. Sabendo-se que as duas não cometeram nenhuma outra infração, é correto afirmar que

- a) as duas servidoras tiveram os registros das penalidades cancelados em 2008.
- b) Ana Maria teve de esperar cinco anos de efetivo exercício para ver seu registro cancelado.
- c) os registros das penalidades não poderão ser cancelados.
- d) Angélica não teve a sua penalidade registrada.
- e) Ana Maria e Angélica tiveram de aguardar, respectivamente, três e cinco anos de efetivo exercício até que o registro delas fosse cancelado.

11. (Funiversa – SEJUS DF 2010)

Após três anos de trabalho árduo na administração pública do Distrito Federal, Joana conquistou a tão sonhada estabilidade no cargo. Entretanto, acreditando que não poderia mais ser demitida, Joana começou a se ausentar do serviço, ser displicente com suas atividades e descumprir as ordens de seus superiores. Depois de seis meses trabalhando como estável, Joana foi sumariamente demitida do cargo. Acerca dessa situação hipotética, assinale a alternativa correta.

- a) A demissão de Joana foi correta.
- b) A demissão de Joana prescinde de processo administrativo.
- c) A demissão de Joana poderia se dar mediante procedimento de avaliação de desempenho.
- d) Se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser reconduzida ao cargo anteriormente ocupado.
- e) Se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser revertida ao cargo anteriormente ocupado.

12. (Funiversa – MTur 2010, adaptada)

Um servidor público do DF recebeu uma tarefa de seu superior hierárquico, e, ato contínuo, delegou-a a outro servidor com atribuições estranhas ao cargo que este ocupava, sem que fosse caracterizada situação emergencial ou transitória. Assinale a alternativa que apresenta a sanção aplicável ao superior hierárquico, conforme ditame da LC 840/2011.

- a) advertência
- b) suspensão por até 120 dias
- c) suspensão por até 90 dias
- d) suspensão por até 30 dias
- e) demissão

13. (Funiversa – SES DF 2011, adaptada)

A LC 840/2011 prevê que, ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual a sua aptidão e a sua capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados alguns fatores, que não incluem

- a) probidade.
- b) responsabilidade.
- c) assiduidade.
- d) capacidade de iniciativa.
- e) produtividade.

14. (Funiversa – SES/DF 2012)

Brasília de Almeida foi demitida do serviço público no DF. Posteriormente, essa demissão foi invalidada por meio de decisão proferida pelo Poder Judiciário, com o restabelecimento dos direitos que deixou de auferir no período em que esteve demitida.

Com relação a esse caso hipotético, é correto afirmar que a reinvestidura de Brasília no cargo que ocupava anteriormente denomina-se:

- a) recondução
- b) reintegração
- c) aproveitamento
- d) redistribuição
- e) remoção

Gabarito

1. C
2. C
3. E
4. E
5. E
6. E

7. c
8. a
9. c
10. b
11. c
12. a

13. a
14. b



RESUMO DIRECIONADO

LC 840/2011: regime jurídico único dos servidores públicos do DF (adm. direta, autarquias e fundações)

- 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** → infrações leves → prescreve em **1 ano**
 - ✓ **Suspensão** → infrações médias → prescreve em **2 anos**
 - ✓ **Demissão**
 - ✓ **Cassação de aposentadoria ou disponibilidade**
 - ✓ **Destituição de cargo em comissão ou função comissionada**
- } prescrevem em **5 anos**

- Sindicância**
- Pode punir 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, 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.**
 - Prazos ficam suspensos entre 20/12 e 20/01.
 - 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** (preferencialmente formado em Direito).
 - Julgamento não é vinculado às conclusões do relatório. A autoridade julgadora pode agravar ou abrandar a sanção, ou mesmo isentar o servidor.
 - 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.

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.