

Lei 8.112/90 para Câmara dos Deputados
Técnico Legislativo (Assistente Administrativo) **Prof. Erick Alves**

Sumário

APRESENTAÇÃO	3
A LEI 8.112/1990	4
PROVIMENTO, POSSE E EXERCÍCIO	5
Provimento originário	6
Provimento derivado	6
Posse	11
Exercício	12
ESTÁGIO PROBATÓRIO	13
VACÂNCIA	17
Exoneração	17
Demissão	18
POSSE EM OUTRO CARGO INACUMULÁVEL	18
REMOÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO	19
REMOÇÃO	19
REDISTRIBUIÇÃO	
SUBSTITUIÇÃO	23
DIREITOS E VANTAGENS	23
VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO	23
VANTAGENS	_
FÉRIAS	_
LICENÇAS	_
AFASTAMENTOS E CONCESSÕES	
DIREITO DE PETIÇÃO	
REGIME DISCIPLINAR	41
Deveres	•
RESPONSABILIDADES	•
Penalidades	·-
SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	53
SINDICÂNCIA	53
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	54
QUESTÕES COMENTADAS DA BANCA	61
LISTA DE QUESTÕES	75
GABARITO	80
RESUMÃO DA AULA	81
REFERÊNCIAS	85



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 estudα e para quem ensina no ramo de concursos públicos. Espero, com minha experiência, ajudar você a conquistar uma vaga na Câmara dos Deputados!

Esta aula, além de demonstrar a metodologia e a didática do curso, tem como objetivo abordar o sequinte tópico do edital do último concurso para Técnico Legislativo (Assistente Administrativo) da Câmara:

DIREITO ADMINISTRATIVO: 1. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais – Lei nº 8.112/90 e alterações posteriores

Nós iremos estudar, basicamente, os dispositivos mais importantes da Lei 8.112/90. Desses assuntos, você deve prestar mais atenção nas gratificações e licenças, assim como no regime disciplinar. Além disso, é MUITO importante que você leia a Lei 8.112/90 inteira, pois muitas questões são feitas com base na literalidade da lei.

Este livro digital em PDF está organizado da seguinte forma:

- 1) Teoria permeada com questões, para fixação do conteúdo estudo obrigatório, p. 4 a 60;
- 2) Bateria de questões comentadas do Cespe, para você conhecer o nível de cobrança da banca estudo obrigatório, p. 61 a 74;
- 3) Lista de questões da banca sem comentários seguida de gabarito, se você quiser tentar resolver antes de ler os comentários – estudo facultativo, p. 75 a 80;
- Resumo Direcionado, para auxiliar na revisão estudo facultativo, p. 81 a 84

Portanto, <u>não se assuste com o tamanho do material!</u> 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 <u>não</u> são essenciais caso você esteja procurando um estudo mais objetivo.

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

Aos estudos!



A Lei 8.112/1990

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

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

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

Ademais, a Lei 8.112/90 apresenta uma série de disposições que colocam o "servidor público como agente de desenvolvimento social", a exemplo dos seus deveres funcionais, sempre voltados ao atingimento do interesse público. Inclusive, a lei prevê as sanções aplicáveis em caso de descumprimento desses deveres.

Em contrapartida, a Lei 8.112/90 também estabelece uma de benefícios e vantagens ao servidor, de modo a propiciar "saúde e qualidade de vida no serviço público", a exemplo das **gratificações**, das **licenças e afastamentos** e da **remoção a pedido**.

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

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

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

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

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



Provimento, posse e exercício

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

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

Existem duas modalidades de provimento: <u>originário</u> e <u>derivado</u>. Essas duas modalidades se subdividem em algumas espécies. Vejamos:



Em seguida, vamos destrinchar esses institutos.



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

Provimento originário

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

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

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

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

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



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

Atenção!!

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

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

A **função de confiança** não se trata de um "cargo", de modo que a designação para exercê-la não constitui hipótese de provimento. Já a nomeação para cargo em <u>comissão</u>, destinado às atribuições de direção, chefia e assessoramento, é feita por livre escolha da autoridade competente, prescindindo da realização de concurso público. A investidura do indivíduo em cargo em comissão apresenta cunho de precariedade e temporariedade, eis que o servidor poderá ser exonerado a qualquer tempo por ato discricionário da autoridade competente, ato que, inclusive, independe de motivação.

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

Provimento derivado

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



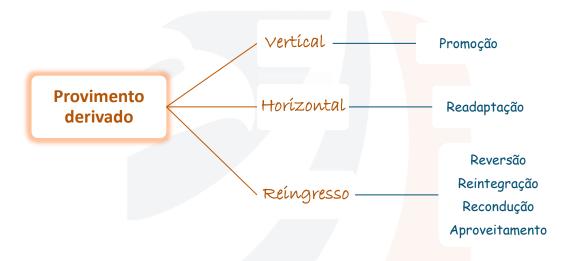
³ <u>www.dizerodireito.com.br</u>

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

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

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

- **1)** Provimento derivado vertical: ocorre quando o servidor sai do seu cargo e passa a ocupar um cargo melhor. Exemplo de provimento derivado vertical é a **promoção**.
- **2) Provimento derivado horizontal**: ocorre quando o servidor muda para outro cargo com atribuições, responsabilidades e remuneração semelhantes. É o caso da **readaptação**.
- **3) Provimento derivado por reingresso**: ocorre quando o servidor havia se desligado do serviço público e retorna em virtude do vínculo anterior. Ex: **reversão**, **reintegração**, **recondução** e **aproveitamento**.



Promoção

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

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

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

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

Readaptação

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



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

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

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

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

Reversão

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

A doutrina ensina que há duas modalidades de reversão:

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

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

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

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

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

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



⁴ AgRg no REsp 749.852/DF

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

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

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

Reintegração

Reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, em virtude de invalidação do ato de sua demissão, por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens a que teria direito o servidor a partir da data de afastamento do cargo, inclusive as promoções (art. 28).

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

Por fim, vale observar que a reintegração do servidor estável é forma de provimento derivado expressamente prevista na Constituição Federal⁵ (art. 41, §2°).

Recondução

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

Inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo.

⁵ **CF, art. 41, §2º:** "Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele **reintegrado**, e o eventual ocupante da vaga, se estável, **reconduzido** ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço".



• Reintegração do anterior ocupante.

Em qualquer caso, a recondução se aplica <u>exclusivamente</u> ao **servidor estável**.

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

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

A jurisprudência tem admitido que o servidor estável em estágio probatório tem direito de **pedir** a sua recondução ao cargo que anteriormente ocupava. Ou seja, ainda que não seja reprovado, o servidor pode desistir do estágio probatório e retornar ao antigo cargo por iniciativa própria. É a chamada **recondução a pedido**. Ressalte-se que esse direito somente é reconhecido enquanto o servidor estiver em estágio probatório no novo cargo. Após esse período, a recondução não poderá ser requerida⁶.

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

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

Aproveitamento

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

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

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

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





Questões para fixar

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

Comentário:

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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

O reingresso de servidor em disponibilidade em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado se dá por **aproveitamento** (Lei 8.112/1990, art. 30), e não por recondução, daí o erro. A **recondução**, por sua vez, é o retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado, decorrente de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou de reintegração do anterior ocupante (Lei 8.112/1990, art. 29).

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

Gabarito: Errado

Posse

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

Somente haverá posse nos casos de **provimento originário** do cargo, vale dizer, em razão de **nomeação** (em caráter efetivo ou em comissão)⁷.

Atenção!!

A <u>investidura</u> em cargo público ocorre com a <u>posse</u>.

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

Em se tratando de indivíduo que já seja servidor e que, ao ser nomeado, se encontre afastado do cargo ou em cumprimento de

licença, o prazo de 30 dias somente será contado do término do cumprimento da licença ou do afastamento.

⁷ Nas hipóteses de **provimento derivado** não é necessário dar posse ao servidor: o cargo é considerado automaticamente preenchido com o ato que formaliza a promoção, reintegração, recondução etc.



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

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

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

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

Questão para fixar

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

Comentário:

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

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

Gabarito: Certo

Exercício

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

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

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

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

Repare que, a partir da posse, o indivíduo já é servidor, vale dizer, ele já ocupa um cargo público, de modo que a não entrada em exercício no prazo legal acarretará a **exoneração** do cargo. Já na hipótese de função de



confiança, ocorre apenas a sustação dos efeitos do ato de designação, fazendo com que o servidor volte a exercer as funções do seu cargo efetivo.

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

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

Jornada de trabalho

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

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

Estágio probatório

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a **estágio probatório**, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo. Equivale, portanto, a uma aferição da capacidade funcional sob um prisma que o concurso público, por si só, não define nem permite conhecer⁸.

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

Estágio probatório

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

O art. 20 da Lei 8.112/1990 estabelece que o prazo do estágio probatório será de **24 meses** (dois anos). Contudo, a jurisprudência do STF e do STJ⁹ entende que, após a EC 19/1998, o **prazo do estágio probatório** passou



⁸ Diniz (2009, p. 160)

⁹ **STF**: AI-AgR-ED 754.802/DF; **STJ**: MS 12.523/DF

a ser de <u>três anos</u>, que é o prazo de efetivo exercício fixado pela referida emenda como necessário para o servidor efetivo adquirir **estabilidade** no serviço público (CF, art. 41, *caput*¹⁰). Em outras palavras, a jurisprudência dos tribunais superiores indica que o art. 20 da Lei 8.112/1990, embora não tenha sido expressamente revogado ou alterado, é incompatível com a ordem constitucional vigente.

Cumpre anotar que, no âmbito do **Poder Executivo Federal**, um **parecer vinculante** do Advogado-Geral da União ¹¹ (de observância obrigatória no Poder Executivo federal) estatui que o **estágio probatório tem duração de <u>três</u> anos**, "porque essa seria a única conclusão logicamente compatível com o prazo de três anos para a aquisição da estabilidade, fixado pela EC 19/1998".

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

<u>Sempre</u> que o servidor tomar posse em outro cargo efetivo, terá que se submeter a estágio probatório para confirmação no novo cargo, <u>ainda que já tenha adquirido estabilidade</u>. Isso ocorre porque a finalidade do estágio é avaliar a aptidão do servidor para o exercício das atribuições <u>daquele cargo específico</u>. Ou seja, a aprovação em estágio probatório em determinado cargo não aproveita para outros cargos, mesmo que se trate de mudança de cargos ocorrida na mesma unidade administrativa¹² (ex: Técnico da Câmara investido no cargo de Analista Legislativo da Câmara terá que se submeter a novo estágio probatório). Caso o servidor <u>não</u> seja aprovado no estágio para o novo cargo, a estabilidade lhe garante a **recondução** para o cargo anterior. Se ele não for estável, a reprovação implicará sua **exoneração** do cargo.

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

Curiosidade...

O STJ admite a possibilidade de o servidor público <u>federal estável</u> que tome posse em cargo efetivo de <u>outra esfera de governo</u> – portanto, em outro regime jurídico – requerer sua <u>recondução</u> ao <u>cargo federal</u>, <u>desde que o faça antes do encerramento do estágio probatório</u>, ou seja, antes de adquirida a estabilidade no novo regime¹³. Assim, caso um servidor que tenha adquirido estabilidade no serviço público federal tome posse, por exemplo, em cargo efetivo estadual, deve ser garantido a esse servidor, se vier a ser inabilitado no estágio probatório ou se dele desistir, a recondução ao cargo federal originariamente investido.

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

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

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



¹⁰ <u>CF, art. 41:</u> "São **estáveis** após **três anos** de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público". Antes da EC 19/98, o prazo de efetivo exercício necessário para a estabilidade era de **dois anos**, compatível com o prazo do estágio probatório previsto na Lei 8.112/1990.

¹¹ Ver "Parecer AGU/AV02/2008"

 $^{^{\}rm 12}$ Lucas Furtado (2014, p. 770).

¹³ MS 12.576/DF

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

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

LICENÇAS	AFASTAMENTOS
Por doença em pessoa da família*;	 Para exercício de mandato eletivo;
Pelo afastamento do cônjuge *;	 Para estudo ou missão no exterior;
Para o serviço militar;	 Para servir em organismo internacional de que o
Para atividade política*;	Brasil participe ou com o qual coopere*;
 Para tratamento de saúde; 	 Para participar de curso de formação exigido
■ À gestante e à adotante;	para ingresso <mark>em outro</mark> cargo na administração
Paternidade;	pública federa <mark>l*.</mark>
 Para adoção ou guarda; 	
 Por acidente em serviço. 	

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

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

Importante observar que a **exoneração** decorrente de reprovação no estágio probatório **não constitui sanção disciplinar** (caso contrário, o servidor seria **demitido**). Ela apenas indica que o servidor não é apto para o exercício daquele cargo. Não obstante, a exoneração afeta a situação jurídica do servidor e importa na perda do cargo que ele ocupa em razão do entendimento da Administração de que ele não cumpriu satisfatoriamente os requisitos de avaliação. Por isso, tem-se como pacífico o entendimento de que, se a conclusão da comissão responsável pela avaliação do estágio probatório for pela reprovação, deve ser dada ao servidor oportunidade de **ampla defesa** e **contraditório**, a fim de que ele tenha chance de demonstrar que sua inabilitação foi indevida¹⁴.

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



¹⁴ Ver Informativo 470 do STJ.

Questões para fixar

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

Comentário:

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

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

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V- responsabilidade.

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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

Gabarito: Certo



Vacância

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

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

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

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

Exoneração

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

A exoneração de ofício ocorrerá (art. 34):

- (i) quando não satisfeitas as condições do estágio probatório; ou
- (ii) quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercíci<mark>o no prazo est</mark>abelecido.

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

Na hipótese de **função de confiança**, não há exoneraç<mark>ão, e sim **dispensa** (o servidor é dispensado, e não exonerado, da função de confiança).</mark>

Lembrando que também haverá **exoneração**¹⁵:

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



¹⁵ Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2014, p. 394).

Demissão

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

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

Assim, se dois servidores, um ocupante de cargo efetivo e outro exclusivamente de cargo em comissão, praticam ato de improbidade, após o devido processo disciplinar, o servidor efetivo deverá ser **demitido** (art. 132, I), e o servidor comissionado **destituído**¹⁶.

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

Posse em outro cargo inacumulável

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

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

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

Questões para fixar

6) A promoção, a readaptação e a posse em outro cargo inacu<mark>mulável incluem</mark>-se entre os fatos que geram a situação de vacância do cargo público.

Comentário:

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

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

I - exoneração;

II - demissão;

III - promoção;

IV - ascensão; (revogado)

V - transferência; (revogado)

VI - readaptação;

VII - aposentadoria;

VIII - posse em outro cargo inacumulável;



¹⁶ Lucas Furtado (2014, p. 792).

IX - falecimento.

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

Gabarito: Certo

Remoção e redistribuição

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

Atenção!!

A remoção e a redistribuição <u>não</u> são formas de provimento ou vacância de cargo público.

Remoção

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

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



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

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

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

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

Já a remoção <u>a pedido</u>, em regra, ocorre "a critério" da Administração, isto é, conforme seu juízo de conveniência e oportunidade.

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

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

Redistribuição

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

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



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

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

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

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

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





Questões para fixar

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

Comentário:

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

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

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

§ 20 É facultado ao servidor declinar dos prazos estabelecidos n<mark>o caput.</mark>

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

Gabarito: Errado

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

Comentário:

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

Gabarito: Errado



Substituição

Os servidores investidos em **cargo ou função** de **direção** ou **chefia** e os ocupantes de **cargo de natureza especial**¹⁷ terão **substitutos** indicados no regimento interno. No caso de omissão no regimento interno, os substitutos serão previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade (art. 38).

O substituto assumirá <u>automática</u> e <u>cumulativamente</u>, vale dizer, <u>sem prejuízo do cargo que ocupa</u>, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos **afastamentos**, **impedimentos legais** ou **regulamentares** do **titular** e na **vacância do cargo**, hipóteses em que deverá **optar pela remuneração** de um deles durante o respectivo período.

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

A substituição propriamente dita, no sentido legal, ensejadora de retribuição pecuniária, é unicamente a que resulta de impedimento do titular, o qual, embora conservando a titularidade, se afasta do exercício daquele cargo por uma série de razões (por exemplo, férias; doação de sangue, casamento; participação em programa de treinamento, licença à gestante, à adotante e à paternidade, para tratamento da própria saúde etc.)¹⁸. Por outro lado, não seria o caso de substituição se o titular, por exemplo, viajar a serviço, pois, ainda que fora da sede, ele estaria no pleno exercício do cargo.

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

Direitos e vantagens

Vencimento e remuneração

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

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

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

¹⁷ **Cargos de natureza especial** são cargos em comissão "mais altos", cujos ocupantes assessoram diretamente os dirigentes superiores do Poder Executivo, de que seriam exemplos os Ministros de Estado, o Chefe de Gabinete do Presidente da República e os Secretários Especiais (Secretário Especial dos Direitos Humanos, Secretário Especial de Políticas para as Mulheres etc.).

¹⁸ Diniz (2009, p. 229)



(art. 61, V), não são consideradas vantagens de caráter permanente, e, por conseguinte, não integram a remuneração do servidor¹⁹.

Em sentido contrário, Carvalho Filho sustenta que o fato de a vantagem pecuniária ser permanente ou transitória não a descaracteriza como parcela remuneratória. Assim, por exemplo, "se um servidor percebe por apenas dois meses uma gratificação de difícil acesso, que não é vantagem permanente, nesse período essa parcela integrou sua remuneração"²⁰.

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

Nenhum desconto poderá incidir sobre a remuneração dos servidores em atividade ou sobre o provento do servidor na inatividade, <u>salvo</u> por **imposição legal**²¹ ou **mandado judicial**.

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

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

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

Sobre o tema, importante observar que, tanto o Supremo Tribunal Federal²² como o Tribunal de Contas da União²³ entendem que, se o servidor ou aposentado recebeu de **boa-fé** os pagamentos indevidos efetuados pela Administração, **não há necessidade de reposição**, haja vista a presunção de legalidade do ato administrativo e o caráter alimentar das parcelas salariais.



¹⁹ Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2014, p. 400).

²⁰ Carvalho Filho (2014, p. 747).

²¹ Por exemplo, a Lei 8.443/1992 autoriza que o Tribunal de Contas da União determine o desconto integral ou parcelado dos débitos e multas impostas pelo órgão nos vencimentos, salários ou proventos do responsável.

²² RE 450.458/DF

²³ Súmula 249 do TCU

Vantagens

Vantagens são as parcelas pecuniárias acrescidas ao vencimento básico do servidor em decorrência de uma situação fática previamente estabelecida na norma jurídica pertinente. Presente a situação fática prevista na norma, fica assegurado ao servidor o direito subjetivo a receber o valor correspondente à vantagem²⁴.

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

- Indenizações
- Gratificações
- Adicionais

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

Lembrando que <u>não</u> é permitido o chamado "efeito cascata", em <mark>que</mark> uma vantagem incide sobre outra; o correto é que, em regra, cada vantagem incida apenas sobre o vencimento básico (art. 50).



Indenizações

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

Como não constituem propriamente rendimentos, sobre elas não podem incidir o imposto de renda nem a contribuição previdenciária²⁵.



²⁴ Carvalho Filho (2014, p. 750).

²⁵ Carvalho Filho (2014, p. 751)

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

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

Ajuda de custo (arts. 53 a 57)

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

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

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

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

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

Lembrando que a ajuda de custo <u>não</u> é devida em <u>nenhuma</u> hipótes<mark>e de **remoção a pedido** (a critério da Administração ou independentemente do interesse da Administração).</mark>

Diárias (arts. 58 a 59)

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

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

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

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

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

Indenização de transporte (art. 60)

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



Auxílio-moradia (arts. 6o-A a 6o-E)

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

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

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

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

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

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

Gratificações e adicionais

Tradicionalmente, a doutrina procura diferenciar os conceitos de adic<mark>ionais e gr</mark>atificações. Para Hely Lopes Meirelles,

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

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

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

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

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

Vejamos então as vantagens arroladas na Lei 8.112/1990.



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

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

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

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

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

Gratificação natalina (arts. 63 a 66)

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

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

O valor considerado para fins de cálculo da gratificação natalina é a remuneração do mês de **dezembro**. Assim, por exemplo, se no mês de dezembro é acrescido à remuneração do servidor uma retribuição decorrente do exercício de função de confiança, a gratificação natalina corresponderá ao valor da remuneração acrescida do valor correspondente à função²⁶ (não importa, no caso, que a retribuição tenha sido concedida apenas no mês de dezembro, e não nos meses anteriores).

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

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

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

No primeiro caso, a vantagem denomina-se adicional de <u>insalubridade</u> e, no segundo, adicional de <u>periculosidade</u>.





As condições aptas a justificar o recebimento dos adicionais serão aquelas estabelecidas nas normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral²⁷.

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

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

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

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

Adicional por serviço extraordinário (arts. 73 a 74)

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

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

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

Adicional noturno (art. 75)

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

Em atendimento ao preceito constitucional de que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do diurno, a Lei 8.112/1990 estabeleceu que o valor do adicional corresponde ao valor da hora normal **acrescido** de **25%**. A hora noturna será computada como o período de "cinquenta e dois minutos e trinta segundos". Assim, por exemplo, o período de trabalho entre 22h às 5h, correspondente a 7 "horas diurnas", equivaleria a 8 "horas noturnas"²⁸.

Em se tratando de serviço extraordinário prestado no horário noturno, ou seja, fora da jornada comum do servidor, os respectivos adicionais são calculados **cumulativamente**. Dessa forma, o adicional noturno de 25%

²⁸ O cálculo é o seguinte: 7 horas x 60 minutos = 420 minutos ÷ 52,5 minutos = 8 horas noturnas



²⁷ **Lei 8.270/1991, art. 12**: "Os servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral e calculados com base nos seguintes percentuais: I - **cinco, dez e vinte por cento**, no caso de **insalubridade** nos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente; II - **dez por cento**, no de **periculosidade**".

será calculado sobre a hora de trabalho já aumentada dos 50% do adicional por serviço extraordinário. O acréscimo da hora extraordinária prestada em horário noturno será, assim, de 87,5%.

Adicional de férias (art. 76)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Férias

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

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



Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos **12 meses** de exercício. O segundo e os demais períodos aquisitivos serão contados a partir de **1º** de janeiro do ano subsequente. Assim, por exemplo, se o servidor toma posse no dia 10 de dezembro, no mesmo dia do ano subsequente ele terá adquirido direito de gozar a primeira parcela de 30 dias de férias. Decorridos apenas **21** dias, ou seja, no dia **1º** de janeiro do outro ano, ele já terá adquirido direito a nova parcela de férias, correspondente a mais 30 dias. A partir do segundo período, independentemente do dia em que tenha tomado posse, para cada ano civil o servidor adquirirá direito de gozar novo período de férias²⁹.

No caso de **necessidade do serviço**, as férias poderão ser acumuladas de um período para outro. A lei limita a acumulação a até no **máximo dois períodos**, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica. Os períodos de férias que ultrapassarem esse limite seriam perdidos. Todavia, a jurisprudência do STJ <u>admite</u> a acumulação de mais de dois períodos, a fim de evitar o enriquecimento sem causa da Administração. Ressalte-se que o limite de parcelamento das férias não se aplica aos Ministros de Estado³⁰.

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

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

O servidor **exonerado** do cargo efetivo ou em comissão perceberá **indenização** relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 14 dias, sendo a indenização calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório. Conforme jurisprudência do STF, a indenização pelas férias não usufruídas deve incluir, obrigatoriamente, o adicional de férias de um terço sobre a remuneração normal³¹.

Licenças

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

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

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

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

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



²⁹ Lucas Furtado (2014, p. 796-797).

³⁰ **Lei 9.525/1997, art. 2º**: "Aplica-se aos Ministros de Estado o disposto nos arts. 77, 78 e 80 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, <u>exceto</u> quanto ao limite de parcelamento das férias, cabendo àquelas autoridades dar ciência prévia ao Presidente da República de cada período a ser utilizado".

³¹ RE 570.908/RN

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

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

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

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

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

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

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

Esta licença observará as seguintes condições:

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

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

Licença para o serviço militar (art. 85)

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

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

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

Licença para atividade política (art. 86)

O servidor que se candidata a cargo eletivo terá direito a licença, **sem remuneração**, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de



sua candidatura perante a Justiça Eleitoral. Esse período não é computado como tempo de serviço, para nenhum efeito.

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

Licença para capacitação (art. 87)

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

- Será concedida no interesse da Administração (ato discricionário);
- Prazo de até três meses, com remuneração;
- <u>Não</u> pode ser concedida para o servidor que esteja em estágio probatório;
- O período de licença para capacitação é considerado como tempo de efetivo exercício.

Licença para tratar de interesses particulares (art. 91)

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

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

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

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

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

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

Esta licença observará as seguintes condições:

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Contudo, o STF considera esse dispositivo <u>inconstitucional</u>. Para a Suprema Corte, os prazos da licença-adotante <u>não</u> podem ser inferiores ao prazo da licença-gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, <u>não</u> é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada³².

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

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

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

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

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

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

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

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

Afastamentos e concessões

Afastamentos

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

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



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

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

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

Afastamento para exercício de mandato eletivo (art. 94)

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

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

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

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

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

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

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

O afastamento se dará sem prejuízo da remuneração.

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



Concessões

Além das licenças e dos afastamentos acima indicados, a Lei 8.112/1900 assegura ao servidor determinadas **concessões**, quais sejam:

- Direito de se <u>ausentar do serviço</u>, sem qualquer prejuízo (art. 97):
 - por um dia, para doação de sangue;
 - pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a dois dias;
 - por oito dias consecutivos em razão de casamento ou falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.
- Direito a horário especial, concedido ao servidor (art. 98):
 - estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sendo exigida a compensação de horário;
 - portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário;
 - que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, não sendo exigida compensação de horário;
 - que atue como instrutor ou participe de banca examinadora, sendo exigida a compensação de horário que, neste caso, deve ser efetivada no prazo de até um ano
- Direito ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração, de matricular-se, na localidade da nova residência ou na mais próxima, em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga, direito extensivo ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial (art. 99)³³.

³³ Segundo o STF, a expressão "instituição de ensino congênere" pressupõe a observância da **natureza jurídica** do estabelecimento educacional de origem, ou seja, o direito a matrícula só é garantido de instituição **privada para privada**, e de **pública para pública**. Assim, o servidor que estudava em instituição privada na localidade de origem somente tem direito a se matricular em outra entidade privada no local de destino (ADI 3.324/DF).



Questões para fixar

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

Comentário:

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

Gabarito: Errado

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

Comentário:

O quesito está correto, nos termos do art. 80 da Lei 8.112/1990:

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

Gabarito: Certo

14) Ao servidor é facultado abater de suas férias as falta<mark>s injustificadas,</mark> de modo a preservar a remuneração referente aos dias em que deixar de comparecer ao serviço.

Comentário:

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

Gabarito: Errado

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

Comentário:

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



Gabarito: Errado

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

Comentário:

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

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

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

Gabarito: Errado

Direito de petição

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Regime disciplinar

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

Deveres

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

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

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

Responsabilidades

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



Civil	 Prejuízos causados ao erário ou a terceiros, por dolo ou culpa.
Penal	 Prática de imnfrações funcionais definidas em lei como crimes ou contravenções.
Administrativa	 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. 122).

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

A lei prevê duas hipóteses básicas em que o servidor poderá ser ch<mark>amado a r</mark>essarcir prejuízos: (i) danos causados diretamente à Administração Pública, isto é, ao erário; ou (ii) danos causados a terceiros no exercício da função pública.

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

Todavia, o STF já deixou assente que a Administração <u>não</u> pode promover a indenização do prejuízo por meio de desconto em folha <u>sem</u> que haja o **consentimento** do servidor para tanto; caso o servidor não concorde, será necessária a propositura de ação judicial para se obter o ressarcimento³⁴. Nesse julgado, o STF admitiu que somente as **reposições** de pagamentos efetuados a maior pela Administração em favor do servidor poderiam ser objeto de desconto em folha. No caso das indenizações dos danos que o próprio servidor causou ao erário, o desconto somente poderia ocorrer se houvesse o seu consentimento. Do contrário, como dito, o caminho adequado seria a ação judicial³⁵.

Já na hipótese de **dano causado a terceiros**, o servidor responderá perante o Estado em **ação regressiva** (art. 122, §2°). 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.



³⁴ MS 24.182/DF

³⁵ Lucas Furtado (2014, p. 800).

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, <u>ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento</u>".

Responsabilidade penal

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

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

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

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

Responsabilidade administrativa

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

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

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

Comunicação entre as instâncias

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

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

Lucas Furtado apresenta um exemplo interessante para ilustrar o tema. Imagine situação em que servidor público dolosamente fere colega de trabalho utilizando o teclado de seu computador. O prejuízo causado pela



destruição do equipamento enseja, em primeiro lugar, a responsabilidade **civil** do servidor, que será obrigado a ressarcir o dano causado. A ofensa física em serviço, nos termos do art. 132, VII da Lei 8.112/1990, enseja a sua responsabilidade **administrativa** e deve importar na aplicação da pena de demissão. E se o golpe tiver causado lesões corporais ao colega, o servidor poderá responder **criminalmente**.

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

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

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

Portanto, a <u>absolvição penal</u> pela <u>negativa de autoria</u> ou pela <u>inexistência do fato</u> 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 <u>vincula</u> 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.

Enquanto a Lei 8.112/1990 trata apenas dos casos em que há *absolvição* na esfera penal, o Código Civil é mais amplo, prescrevendo que também a decisão que <u>condene</u> <u>criminalmente</u> o servidor igualmente <u>vincula</u> 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** <u>criminal</u> 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 cível, implicando o **reconhecimento automático** da responsabilidade do servidor, **por esse fato**, nessas duas esferas.

COMUNICAÇÃO ENTRE AS INSTÂNCIAS:

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



Questão para fixar

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

Comentário:

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

3. É pacífico na doutrina e na jurisprudência que as esferas adm<mark>inistrativa</mark> e penal são independentes, sendo descabida a suspensão do processo administrativo durante o prazo de trâmite do processo penal.

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

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

Gabarito: Errado

Penalidades

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

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

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



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

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

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

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

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

Proibições penalizadas com advertência (art. 117)

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

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

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

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

Proibições penalizadas com <u>suspensão</u> (art. 117)

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



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

O prazo da suspensão será de <u>até</u> go dias, ou seja, poderá ser aplicada suspensão de um, dez, trinta, oitenta dias etc., mas nunca maior que noventa dias.

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

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

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

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

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

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

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

Infrações penalizadas com <u>demissão</u> (art. 132)

- Crime contra a administração pública;
- Abandono de cargo;
- Inassiduidade habitual;
- Improbidade administrativa;
- Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- Insubordinação grave em serviço;
- Ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;



- Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- Corrupção;
- Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

Proibições penalizadas com <u>demissão</u> (art. 117, IX a XVI):

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

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

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

⊃ Infrações penalizadas com <u>demissão</u> e <u>impedimento</u> para nova investidura em cargo público federal:

- Crime contra a administração pública;
- Improbidade administrativa;
- Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- Corrupção.

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



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

A <u>indisponibilidade de bens</u> é automática e independe de qualquer outra providência, apenas requerendo a expedição de comunicações a cartórios de registro imobiliário, ao departamento de trânsito, ao Banco Central etc., a fim de que essas instâncias impeçam a movimentação do patrimônio do servidor punido. O <u>ressarcimento ao erário</u>, todavia, depende da adoção de outras providências administrativas, de que seria exemplo a instauração de processo de tomada de contas especial para julgamento pelo Tribunal de Contas da União, ou de processo judicial³⁶.

Em relação à <u>cassação de aposentadoria</u>, é aplicada ao servidor **inativo** que tenha praticado, **quando estava na atividade**, uma infração punível com a **demissão** (art. 134). Quanto à <u>cassação de disponibilidade</u>, independe se o servidor praticou a infração antes ou depois de ser posto em disponibilidade, vale dizer, basta que o fato seja punível com a demissão³⁷.

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

Autoridade competente para a aplicação das sanções disciplinares

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

- Pelo Presidente da República³⁸, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;
- Pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas acima indicadas quando se tratar de suspensão superior a 30 dias;
- Pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 dias;
- Pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Prescrição das sanções disciplinares

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

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

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

³⁸ O Decreto 3.035/1999 delega aos **Ministros de Estado** a competência para aplicar as penalidades de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade no âmbito do Poder Executivo federal.



³⁶ Lucas Furtado (2014, p. 809).

³⁷ Diniz (2009, p. 644).

Acrescenta a lei que a **abertura de sindicância** ou a **instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição**, "até a decisão final proferida por autoridade competente" ou, segundo a jurisprudência dos nossos tribunais superiores, "após o prazo de 140 dias", prazo máximo para a conclusão e julgamento do processo administrativo disciplinar a partir da sua instauração³⁹. Com a interrupção, todo o período já transcorrido deverá ser desconsiderado, ou seja, o prazo prescricional começará a correr do zero a partir do dia em que cessar a interrupção.

Atenção!!

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

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

Caso o fato definido como infração disciplinar também for tipificado pela lei penal como ΟU contravenção, OS prescricionais aplicáveis são os previstos na legislação penal, e não os da Lei 8.112/1990. Contudo, vale anotar que, segundo a jurisprudência do STJ, o prazo prescricional previsto na legislação penal somente se aplica quando os fatos também forem apurados na esfera criminal⁴⁰. Assim, nos casos em que os fatos imputados ao servidor não forem objeto de apu<mark>ração na</mark> esfera criminal, ainda que tipificados na lei penal, devem ser aplicados os praz<mark>os prescric</mark>ionais da Lei 8.112/1990.

Questões para fixar

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

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

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

Comentário:

O quesito está correto, eis que, nos termos do art. 117, XII da Lei 8.122/1990, é <u>proibido</u> ao servidor "**receber propina**, **comissão**, **presente ou vantagem de qualquer espécie**, **em razão de suas atribuições**". Ora, o servidor "bem intencionado", ao aceitar que a empresa patrocinasse sua viagem, valeu-se das atribuições do cargo para obter uma vantagem pessoal. O mesmo objetivo supostamente pretendido pelo servidor ao



⁴⁰ RMS 19.887/SP



aceitar a viagem, qual seja, divulgar os benefícios de se investir na região amazônica, poderia ser alcançado de outras formas, lícitas, por exemplo, mediante designação oficial do órgão em que trabalha. Portanto, a boa intenção não é justificativa que socorre o servidor. A falta funcional cometida, de tão grave, é punível com demissão (Lei 8.112/1990, art. 132, XIII).

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

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

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

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

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



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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

Gabarito: Certo

22) A prerrogativa de presunção de veracidade dos atos da admin<mark>istração pú</mark>blica autoriza a aplicação de penalidade disciplinar a servidor público com base na regra da verdade sabida.

Comentário:

O quesito está errado. Segundo Hely Lopes Meireles, "verdade sabida" é o conhecimento pessoal da infração pela própria autoridade competente para punir o infrator. Tal ocorre, por exemplo, quando o servidor comete uma falta na presença da autoridade competente para puni-lo. Ou quando a infração é pública e notória, estampada na imprensa ou divulgada por outros meios de comunicação de massa (ex: a imprensa filma um servidor recebendo propina). Em tais casos, a autoridade competente, que presenciou a infração pessoalmente ou por meio dos órgãos da imprensa, poderia aplicar a pena pela verdade sabida, consignando no ato punitivo as circunstâncias em que foi cometida e presenciada a falta.

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

Gabarito: Errado

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

Comentário:

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

Gabarito: Certo



Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar

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

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

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

- Sindicância
- Processo administrativo disciplinar

A **sindicância** é indicada para a apuração de **infrações leves**, quais <mark>sejam, aqu</mark>elas das quais pode resultar sanção de **advertência** ou de **suspensão** por <u>até 30 dias</u>.

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

Vejamos as demais características desses dois instrumentos de apuração.

Sindicância

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

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

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

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

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

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



Atenção!!

Sindicância meramente inquisitorial <u>não</u> 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 verifique que os fatos apurados reclamem a instauração de PAD, os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como **peça informativa de instrução** (art. 154). Por oportuno, registre-se que o STJ considera que o PAD poderá, inclusive, apurar **novas infrações** além daquelas objeto de exame inicial na sindicância prévia, demonstrando que, de fato, não há vinculação entre esses institutos⁴¹.

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

Processo administrativo disciplinar

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

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

A Lei 8.112/1990 não impõe restrição quanto à **lotação** dos servidores integrantes da comissão disciplinar. Inclusive, a lei permite que a apuração seja promovida por "autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade" (art. 143, §3°). Ademais, a jurisprudência do STJ reconhece a possibilidade de que a comissão seja composta por servidores lotados em unidades da Federação diversas daquela em que atua o servidor investigado⁴².



⁴² MS 14.827/DF



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

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

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

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



A <u>instauração</u> ocorre com a publicação do ato (**portaria**) que constituir a comissão para condução do processo disciplinar.

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

A fase de <u>inquérito</u>, conduzida pela comissão designada pela autoridade competente, envolve as etapas de instrução, defesa e relatório.

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

Ao servidor é assegurado o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador (art. 156). Segundo a jurisprudência do STF, <u>não</u> há obrigatoriedade de que o procurador seja advogado⁴³; a designação de advogado em processo administrativo é mera faculdade da parte.

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

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

Após os procedimentos de apuração, se o inquérito levar à tipificação da infração disciplinar, será formulada a **indiciação** do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas. Havendo a



⁴³ Súmula Vinculante nº 5, do STF.

indiciação, o servidor deverá ser citado para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 dias (art. 161). Havendo dois ou mais indiciados citados, o prazo será comum para todos, de 20 dias⁴⁴.

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

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

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

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

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

Elaborado o relatório, o trabalho da comissão termina. O process<mark>o disciplin</mark>ar será, então, remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para **julgamento** (art. 166).

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

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

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

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

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

O processo administrativo disciplinar, como o ato administrativo, está sujeito à existência de vícios que poderão determinar a sua **nulidade** total ou parcial⁴⁵. No caso de **vício insanável**, o processo será declarado **nulo**

⁴⁵ 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.



⁴⁴ Achando-se o indiciado em lugar **incerto** e **não sabido**, o indiciado será citado por **edital**, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, hipótese em que o prazo para defesa será de **15 dias**, contados da data da última publicação do edital.

pela autoridade julgadora, que ordenará a constituição de **outra comissão** para instauração de **novo processo** (art. 169). Como exemplos de vícios que poderiam levar à anulação do processo disciplinar pode-se citar a inobservância de formalidade essencial (ex: comissão composta por servidores não estáveis), a violação ao devido processo legal (ex: não assegurar o direito ao contraditório e ampla defesa), a incompetência da autoridade julgadora para a penalidade que aplicou (ex: chefe da repartição aplicando a pena de demissão), entre outras.

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

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

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

Outro detalhe importante é que **da revisão do processo <u>não</u> poderá resultar a** gravamento de penalidade (art. 182), mas apenas o seu abrandamento.

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

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

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

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

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

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



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

Procedimento sumário

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Questões para fixar

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

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

Comentário:

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

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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

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

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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

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



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

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

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

Gabarito: Certo

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

Comentário:

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

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

Gabarito: Certo

28) Na composição de comissão de processo disciplinar, é possível <mark>a designaç</mark>ão de servidores lotados em unidade da Federação diversa daquela em que atua o servidor investigado.

Comentário:

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

Gabarito: Certo

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

Vamos então resolver algumas questões da banca do concurso?



Questões comentadas da banca

1. (Cespe – Analista MPU 2018)

Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a Lei nº 8.112/1990.

Comentários:

A inassiduidade habitual é definida como a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses (Lei 8.112/90, art. 139). Conforme o art. 132, III da Lei 8.112/90, a inassiduidade habitual é punida com demissão, e não com suspensão.

Gabarito: Errada

2. (Cespe – Analista MPU 2018)

É cabível penalidade de suspensão ao servidor que reincidir em faltas punidas com advertência.

Comentário:

Segundo o art. 130 da Lei 8.112/90, a "suspensão será aplicada em caso de <u>reincidência</u> das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias".

Gabarito: Certa

3. (Cespe – PC/MA 2018)

Pela suposta prática de falta funcional, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Luiz, servidor público estadual. Luiz respondeu, relativamente aos mesmos fatos, a ação penal ajuizada pelo MP local.

À luz da disciplina da responsabilização dos servidores públicos, é correto afirmar que, nessa situação hipotética,

- a) eventual sentença absolutória criminal fundamentada no fato de a conduta do servidor público não constituir infração penal não impede a aplicação de penalidade em âmbito administrativo, com base na chamada falta residual.
- b) em razão da independência entre as instâncias administrativa e penal, eventual sentença absolutória criminal não repercutirá na esfera administrativa.
- c) eventual sentença absolutória criminal fundamentada na falta de provas implicará absolvição na esfera administrativa.
- d) em razão da possível influência da sentença criminal na instância administrativa, o procedimento administrativo disciplinar deverá permanecer suspenso até o término da ação penal.
- e) eventual sentença extintiva da punibilidade do crime, independentemente de seu fundamento, implicará no arquivamento do procedimento administrativo disciplinar.

Comentários:

Essa questão demanda conhecimentos sobre a independência das instâncias e suas exceções, com foco na repercussão da ação penal na responsabilização administrativa dos servidores públicos.



Encontramos a regra que rege esse tema na Lei 8.112/90, mais precisamente no seu art. 125, que dispõe: "As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si".

Existem exceções a essa regra. O art. 126, Lei 8.112/90, determina que "A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de <u>absolvição criminal</u> que <u>negue a existência do fato</u> ou <u>sua autoria</u>", sendo essa a hipótese legal expressa a ser considerada.

Note que, até mesmo por uma questão de lógica, o servidor pode ser punido pela administração se, além daquele fato pelo qual foi absolvido, houver **alguma outra irregularidade que constitua infração administrativa**, aquilo que se convencionou chamar de **falta residual**. A falta residual é inclusive objeto de antiga jurisprudência do STF que se consolidou na Súmula 18 do referido tribunal.

Expostas as bases dessa questão, vamos analisar as alternativas:

a) CERTA. Como descrevemos acima é possível a aplicação de sanção administrativa mesmo em caso de absolvição na hipótese de falta residual. Repare que a questão descreve um caso em que o fato não é considerado infração penal, todavia é possível que existam outras irregularidades puníveis administrativamente.

Vou dar um exemplo para ficar bem claro. O servidor é acusado de ofender fisicamente outros servidores em serviço por ter jogado purpurina e confete em seus colegas durante o expediente, sendo decidido na ação penal que o ato praticado não configura agressão física. Ainda assim, a administração poderá considerar a existência de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição em razão dos atos praticados pelo agente e puni-lo.

- b) ERRADA. A generalização é indevida, considerando que a sentença absolutória na ação penal repercutirá sim na esfera administrativa, desde que tenha como base absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.
- c) ERRADA. Conforme descrito anteriormente, as hipóteses de absolvição que repercutem na esfera administrativa são limitadas e não abrangem absolvição por falta de provas.
- d) ERRADA. Dada a independência das instâncias, não existe obrigatoriedade legal de suspensão do processo administrativo ou civil durante apuração de infração penal baseada nos mesmos fatos.

Note que suspensão pode ser uma medida conveniente em algumas hipóteses, mas não é obrigatória. Por exemplo, o Código de Processo Civil, que rege, por óbvio, o processo civil, admite expressamente a suspensão de um ano para verificação da existência de fato delituoso, mas **não impõe** tal providência (art. 315, CPC).

e) ERRADA. Com base em tudo o que foi visto anteriormente sobre essa questão, vemos que essa afirmativa viola a independência das instâncias não se encaixando em nenhuma exceção.

Gabarito: alternativa "a"

4. (Cespe – PC/MA 2018)

De acordo com a Lei n.º 8.112/1990, a perícia médica com finalidade administrativa demandará junta médica oficial quando a licença para tratamento de saúde

- a) exceder o prazo de cento e vinte dias no período de doze meses.
- b) exceder noventa dias consecutivos.
- c) decorrer de causa que possa levar à interdição.
- d) ocorrer a pedido da chefia imediata, contra a vontade do servidor.



e) ocorrer na vigência de processo administrativo disciplinar.

Comentários:

Considerando as disposições dos arts. 202 e 203, §4º, da Lei 8.112/90, temos que será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica oficial, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Além disso, a licença que exceder o prazo de **120 (cento e vinte) dias** no período de **12 (doze) meses** a contar do primeiro dia de afastamento será concedida mediante avaliação por junta médica oficial.

Gabarito: alternativa "a"

5. (Cespe – TCE/PE 2017)

Os cargos públicos podem ser providos somente mediante nomeação em concurso público.

Comentários:

A nomeação é a única forma de provimento originário de cargos públicos. Porém, os cargos também podem ser preenchidos por formas de provimento derivadas, como promoção, reintegração, aproveitamento e reversão.

Gabarito: Errada

6. (Cespe – INSS 2016)

Considerando que determinado servidor público federal tenha sido removido para outra sede, situada em outro município, para acompanhar sua esposa, que também é servidora pública federal e foi removida no interesse da administração, julgue os itens seguintes à luz do disposto na Lei 8.112/90.

É correto inferir que houve interesse da administração na remoção do servidor, pois esse é um dos requisitos para sua concessão.

Comentários:

A remoção para acompanhar cônjuge que tenha sido deslocado no interesse da Administração se dá "independentemente do interesse da Administração". Logo, <u>não</u> é possível inferir que houve interesse da Administração no caso.

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

(...)

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:

a) **para acompanhar cônjuge ou companheiro**, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi **deslocado no interesse da Administração**;

Gabarito: Errado

7. (Cespe – INSS 2016)



A referida remoção pressupõe o deslocamento do cargo ocupado pelo servidor para outro órgão ou entidade do mesmo poder.

Comentários:

A remoção é o deslocamento do **servidor**, e não do cargo. O deslocamento do cargo se dá mediante **redistribuição**.

Art. 37. <u>Redistribuição</u> é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos:

Gabarito: Errado

8. (Cespe – INSS 2016)

O período de afastamento do servidor para o deslocamento e para a retomada do exercício do cargo no novo município, observados os limites legais, é considerado como de efetivo exercício.

Comentários:

O item está de acordo com o art. 102 c/c art. 18 da Lei 8.112/90:

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

(...)

IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18;

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

Gabarito: Certo

9. (Cespe – INSS 2016)

Ainda que o servidor e sua esposa sejam integrantes de órgãos pertencentes a poderes distintos da União, a remoção do servidor poderia ser concedida.

Comentários:

A remoção em tela pode ser deferida "para acompanhar cônjuge ou companheiro também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração". Ou seja, não precisa ser do mesmo órgão.

Gabarito: Certo

10. (Cespe – INSS 2016)

Em conformidade com a Lei 8.112/1990, o servidor público poderá ser afastado do Brasil para missão oficial por tempo indeterminado.



Comentários:

O servidor tem direito a se afastar do cargo para estudo ou missão no exterior, por período que **não poderá exceder a 4 anos**, ou seja, não é por tempo indeterminado (art. 95 e 96 da Lei 8.112/90).

Gabarito: Errado

11. (Cespe – INSS 2016)

Como medida que contribui para a melhoria da qualidade de vida do servidor público, é-lhe facultado optar pela acumulação de períodos de licença-capacitação, caso não seja possível usufruí-los após cada período aquisitivo.

Comentários:

Segundo o art. 87, parágrafo único da Lei 8.112, os períodos de licença capacitação <u>não</u> são acumuláveis.

Gabarito: Errado

12. (Cespe – Suframa 2014)

Considerando que, no interesse da administração, um servidor efetivo da SUFRAMA tenha sido removido de ofício para outra localidade, julgue o item a seguir.

Cabem à administração as despesas de transporte do servidor e de sua fam<mark>ília para a n</mark>ova localidade de exercício, incluídos os gastos com passagem, bagagem e bens pessoais.

Comentários:

O servidor que é removido de ofício para outra localidade tem direito a ajuda de custo para compensar as suas despesas de instalação e de transporte (do servidor e de sua família), compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais. É o que diz o art. 53 da Lei 8.112:

Art. 53. A **ajuda de custo** destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, **no interesse do serviço**, passar a ter **exercício em nova sede**, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede.

§ 10 Correm por conta da administração as despe<mark>sas de transport</mark>e do servidor e de sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais.

Gabarito: Certo

13. (Cespe – ICMBio 2014)

Com base na Lei n.º 8.112/1990 e na Lei n.º 9.784/1999, julgue o item subsecutivo.

Um técnico do ICMBio aprovado no estágio probatório somente perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar em que lhe sejam assegurados a ampla defesa e o contraditório.

Comentários:

Aqui a assertiva está correta. Veja que ela é praticamente igual à alternativa "e" da questão anterior, mas, nesta aqui, a banca pede que seja resolvida com base na Lei 8.112/1990, cujo art. 22 dispõe que o "servidor estável só



perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa".

Gabarito: Certo

14. (Cespe - MPOG 2012)

Com base na legislação atinente à investidura e ao exercício da função pública e aos direitos e deveres dos funcionários públicos, julgue o item que se segue.

Considere a seguinte situação hipotética.

Uma servidora pública em estágio probatório solicitou remoção para acompanhar seu cônjuge, também servidor público, removido, em decorrência de aprovação em concurso de remoção, para unidade de lotação em outro estado da Federação.

Nessa situação hipotética, a servidora não preenche os requisitos legais necessários à obtenção da remoção, visto que ainda cumpre estágio probatório, circunstância essa que condiciona sua remoção ao interesse da administração pública.

Comentários:

O quesito está errado. Nos termos do art. 36, parágrafo único, III, "a" da Lei 8.112/1990, o servidor tem direito a remoção para outra localidade, independentemente do interesse da Administração (ato vinculado), "para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração". Perceba que a lei não faz qualquer ressalva em relação aos servidores em estágio probatório. Por isso, o item está errado.

Há um detalhe interessante na questão. Pergunta-se: o deslocamento do cônjuge em decorrência de aprovação em concurso de remoção pode ser considerado um deslocamento "no interesse da Administração" para fins de aplicação da regra do art. 36, parágrafo único III, "a"? Segundo a jurisprudência do STJ, a resposta é sim. Veja excerto da ementa do Resp 1.382.425/RN (2/5/2014):

III. Insurge-se a União, recorrente, alegando que a recorrida não faria jus à licença para acompanhar cônjuge, com exercício provisório na nova localidade (art. 84, § 2º, da Lei 8.112/90), porque seu marido fora removido após participar de processo seletivo, dentro do órgão a que pertence, sendo a remoção, pois, no seu interesse pessoal, e não da Administração.

IV. Consoante a jurisprudência do STJ, "a manifestação da Administração ao oferecer vaga a ser ocupada por critério de remoção acaba revelando que tal preenchimento é de interesse público, pois tem por objetivo adequar o quantitativo de servidores às necessidades dos órgãos e unidades administrativas"

Situação distinta seria caso o cônjuge tivesse assumido cargo em outra localidade mediante aprovação em concurso público. Nessa hipótese, o STF entende que o servidor não teria direito à remoção a pedido, independente do interesse da Administração. Veja a ementa do RE 602.605/CE (28/2/2012):

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL. ADMINISTRATIVO. PEDIDO DE REMOÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. CONCURSO PÚBLICO. LOTAÇÃO INICIAL. PREVISÃO EDITALÍCIA. CONVENIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. AGRAVO IMPROVIDO. I - A orientação desta Corte é no sentido de afastar a incidência do art. 226 da Lei Maior como fundamento para concessão de remoção de servidor público na hipótese em que não se pleiteia a remoção para acompanhar cônjuge, mas sim a lotação inicial de candidato aprovado em



concurso público. Precedentes. II - Fixada pela Administração a lotação inicial do servidor, conforme regras previamente definidas no edital do concurso, inviável a remoção pretendida, sob pena, inclusive, de ingerência do Judiciário em assunto próprio da Administração Pública. Precedentes. III - Agravo regimental improvido.

Gabarito: Errado

15. (Cespe - Polícia Federal 2014)

A exoneração a pedido de servidor deve ser acatada pela administração pública, salvo no caso em que o servidor estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

Comentários:

O quesito está errado. Vamos ver a justificativa da própria banca para o gabarito:

JUSTIFICATIVA - Existem duas exceções e o item só apresenta uma, pois não se pode acatar exoneração a pedido de "(...) servidor que não tenha cumprido o tempo que deveria permanecer em exercício no cargo após retornar de afastamento para estudo no exterior." (Oliveira, 2014, p. 34)

Vejamos os artigos da Lei 8.112/1990 considerados pela banca:

Processo Administrativo Disciplinar

Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá s<mark>er exonera</mark>do a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Estudo ou missão no exterior

Art. 95 § 20 Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

Gabarito: Errado

16. (Cespe – AGU 2012)

Conforme o disposto na Lei n.º 8.112/1990, a instauração de PAD interrompe a prescrição até a decisão final, a ser proferida pela autoridade competente; conforme entendimento do STF, não sendo o PAD concluído em cento e quarenta dias, o prazo prescricional volta a ser contado em sua integralidade.

Comentários:

Segundo o art. 142, §3º da Lei 8.112/1990, "a **abertura de sindicância** ou a **instauração de processo disciplinar** interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente". Ou seja, o prazo prescricional deixa de correr a partir da abertura de sindicância ou de PAD, permanecendo parado até a decisão final proferida no processo instaurado.

<u>Por exemplo</u>: para as infrações puníveis com demissão, o prazo de prescrição é de 5 anos. Assim, se a Administração punir o servidor após os 5 anos, mas o PAD tiver sido instaurado antes do prazo, digamos, com 4 anos e 11 meses, não terá ocorrido a prescrição. Isso porque, ainda que a decisão final tenha sido proferida após os 5 anos, a instauração do procedimento disciplinar ocorreu ainda na vigência do prazo, interrompendo a sua contagem.

Segundo a orientação da Suprema Corte, o prazo total para que seja proferida decisão final no PAD é de **140 dias**, contados da respectiva instauração. Esse prazo inclui os 60 dias que a comissão possui para concluir seus trabalhos (que podem ser prorrogados por mais 60) e os 20 dias que a autoridade julgadora possui para proferir a sua decisão. Após esse período de **140** dias, se a decisão do PAD não for tomada, o prazo de prescrição volta a correr:

STF – MS 23.299/SP (6/3/2002)

(...) III. Punição disciplinar: prescrição: a instauração do processo disciplinar interrompe o fluxo da prescrição, que volta a correr por inteiro se não decidido no prazo legal de 140 dias, a partir do termo final desse último. IV. Processo administrativo-disciplinar: congruência entre a indiciação e o fundamento da punição aplicada, que se verifica a partir dos fatos imputados e não de sua capitulação legal.

Gabarito: Certo

17. (Cespe – TCU 2012)

A sindicância prevista na Lei n.º 8.112/1990, da qual pode resultar tão somente a aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até trinta dias, constitui procedimento preliminar e inquisitório que dispensa a observância do princípio da ampla defesa e do contraditório.

Comentários:

A sindicância da qual resulta a aplicação direta de advertência ou de suspensão até 30 dias não possui caráter meramente preliminar e inquisitório. Possui, sim, caráter punitivo, razão pela qual deve, obrigatoriamente, observar o princípio da ampla defesa e do contraditório, daí o erro. Ao contrário, se a sindicância indicasse o cabimento de penalidade mais severa, seria necessário instaurar um PAD, hipótese na qual a sindicância seria mero procedimento preliminar; nesse caso sim é que o direito de defesa deveria ser assegurado apenas no PAD, mas não na sindicância.

Gabarito: Errado

18. (Cespe – TRE/RJ 2012)

A comissão responsável pela apuração de fatos em processo disciplinar não pode ultrapassar, ordinariamente, seus trabalhos em mais de sessenta dias, contados a partir da publicação do ato constitutivo da referida comissão.

Comentários:

De acordo com o art. 152 da Lei 8.112/1990 (abaixo transcrito), o prazo para a conclusão do processo disciplinar não pode ser maior que 60 dias, só podendo ser prorrogado, por igual prazo, "quando as circunstâncias exigirem". Ou seja, o prazo "ordinário", "normal" para a conclusão dos trabalhos da comissão é de 60 dias, daí a correção do quesito. Apenas em casos excepcionais, "quando as circunstâncias exigirem", é que o prazo ordinário poderá ser dilatado.

Art. 152. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

Gabarito: Certo

19. (Cespe – ANATEL 2012)



Constatada falta cometida por servidor de agência reguladora em procedimento disciplinar que lhe assegure a ampla defesa e o contraditório, terá a administração, no exercício do poder disciplinar, uma discricionariedade limitada quanto à escolha da pena a ser aplicada.

<u>Comentários</u>: Como regra geral, o exercício do poder disciplinar comporta certa **discricionariedade**, a qual reside especificamente na **gradação da penalidade** a ser aplicada (e não no dever de punir).

Sobre o tema, Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo ensinam que, quando a Administração constata que um servidor público praticou uma infração administrativa, ela é obrigada a puni-lo; não há discricionariedade quanto a punir ou deixar de punir alguém que comprovadamente tenha cometido uma falta disciplinar. O que pode existir é discricionariedade na gradação da penalidade legalmente prevista (ex: suspensão por cinco dias ou por oito dias), ou mesmo no enquadramento da conduta, dependendo das circunstâncias, como infração sujeita a uma ou outra sanção disciplinar (ex: advertência ou suspensão). Por isso é correto afirmar que existe uma discricionariedade limitada quanto à escolha da pena a ser aplicada. É "limitada" porque a lei define as margens de escolha (ex: ela lista as infrações que se sujeitam a cada tipo de sanção) e também porque não há discricionariedade alguma quanto ao dever de punir o infrator.

Gabarito: Certo

20. (Cespe - TRE/MS 2013)

João foi demitido do serviço público por ter praticado falta grave. Dois anos depois, conseguiu anular, por meio de ação judicial, a decisão administrativa que o demitiu. Além de anular o ato administrativo, a decisão judicial determinou que João voltasse ao cargo público que ocupava anteriormente.

De acordo com essa situação hipotética, assinale a opção que apresenta a forma de investidura utilizada para que João volte a ocupar o cargo público.

- a) recondução
- b) aproveitamento
- c) reversão
- d) readaptação
- e) reintegração

Comentários:

O provimento narrado no enunciado é a **reintegração**. Conforme o art. 28 da Lei 8.112/1990, reintegração é "a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens".

Gabarito: alternativa "e"

21. (Cespe - CNJ 2013)

Suponha que um empregado público de uma empresa pública federal seja nomeado, após aprovação em concurso, para o cargo de analista do CNJ. Nessa situação hipotética, o provimento no novo cargo será derivado, devido ao vínculo anterior que o empregado mantinha com a administração pública.



Comentários:

A **nomeação** após aprovação em concurso público é sempre uma forma de provimento **originário**, ainda que o servidor seja oriundo de outro cargo ou emprego na Administração. Portanto, o quesito está errado.

Gabarito: Errado

22. (Cespe - MPTCDF 2013)

A promoção constitui investidura derivada, enquanto a nomeação traduz investidura originária do servidor público.

Comentários:

Segundo a doutrina, a única forma de provimento **originário** é a **nomeação**. Já as formas de provimento **derivado** são:

- **Promoção**: provimento de cargo superior na carreira (provimento vertical)
- Readaptação: troca de cargo em razão de limitação da capacidade física e mental do servidor. Apenas servidor efetivo.
- Reintegração: volta ao cargo por invalidação da demissão, por decisão administrativa ou judicial. Apenas servidor estável.
- Reversão: volta do servidor aposentado. Compulsória: quando ausentes os motivos da aposentadoria por invalidez, a qualquer tempo. Voluntária: apenas se fosse servidor estável, aposentado voluntariamente, se houver cargo vago, no prazo de 5 anos desde a aposentadoria.
- **Recondução:** volta ao cargo por não aprovação no estágio probat<mark>ório de outr</mark>o cargo (o servidor também pode pedir para voltar) ou reintegração do anterior ocupante. Apenas servidor estável.
- Aproveitamento: retorno do servidor em disponibilidade. Apenas servidor estável.

Gabarito: Certo

23. (Cespe - MPU 2013)

A posse do servidor público nomeado, que pode ocorrer mediante procuração específica, deve acontecer no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento, sendo, ainda, conferidos ao servidor mais trinta dias para entrar em exercício no cargo.

Comentários:

De fato, a **posse** ocorrerá no prazo de **30 dias** contados da publicação do ato de provimento (art. 13, §1°); já o prazo para o servidor entrar em **exercício**, a partir da posse, é de **15 dias** (art. 15, §1°), e não 30, daí o erro.

Gabarito: Errado

24. (Cespe - PC/BA 2013)

Considere que um servidor público federal estável, submetido a estágio probatório para ocupar outro cargo público após aprovação em concurso público, desista de exercer a nova função. Nessa situação, o referido servidor terá o direito de ser reconduzido ao cargo ocupado anteriormente no serviço público.



Comentários:

A jurisprudência reconhece ao servidor em estágio probatório, caso já seja **estável** no serviço público, o direito de ser **reconduzido** ao cargo anterior no caso de reprovação no novo cargo ou mesmo a pedido do servidor. Ressaltese que a recondução só é possível para os servidores estáveis e só pode ocorrer durante o estágio probatório do novo cargo (depois que o estágio terminar, caso o servidor seja aprovado, não tem mais como pedir para ser reconduzido ao cargo anterior).

Gabarito: Certo

25. (Cespe - PRF 2013)

Anulado o ato de demissão, o servidor estável será reintegrado ao cargo por ele ocupado anteriormente, exceto se o cargo estiver ocupado, hipótese em que ficará em disponibilidade até aproveitamento posterior em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis.

Comentários:

A resposta está no art. 28 da Lei 8.112/1990:

Art. 28. A **reintegração** é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.

§ 10 Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o servidor ficará em dis<mark>ponibilidad</mark>e, observado o disposto nos arts. 30 e 31.

§ 20 <u>Encontrando-se provido o cargo</u>, o seu <u>eventual ocupante</u> s<mark>erá <u>reconduzido</u> ao cargo de origem, sem direito à indenização ou aproveitado em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade.</mark>

Portanto, quem fica no cargo é o servidor reintegrado, e não o eventu<mark>al ocupante.</mark> Este sim é que, se estável, poderá ser reconduzido ao cargo de origem, aproveitado em outro cargo ou, ainda, posto em disponibilidade.

Gabarito: Errado

26. (Cespe - Bacen 2013)

Se uma pessoa que foi nomeada para determinado cargo tomar posse desse cargo, mas não entrar em exercício dentro do prazo legal, ela deverá ser exonerada de ofício.

Comentários:

A investidura em cargo público ocorre no ato da posse do indivíduo. Depois da posse, a Lei 8.112/1990 assegura ao servidor mais 15 dias para ele entrar em exercício. Caso o servidor não entre em exercício no prazo legal, ele será **exonerado** do cargo (afinal, desde a posse, ele já ocupa o cargo). Diversamente, o servidor nomeado que não tomar posse no prazo legal (30 dias) não chega a ocupar o cargo e, por isso, não há que se falar em exoneração. No caso, a consequência é a sua nomeação ser tornada sem efeito.

Gabarito: Certo

27. (Cespe – TRE/MS 2013)

Acerca dos requisitos para a investidura em cargo público, assinale a opção correta.



- a) Vinte por cento das vagas de todos os concursos públicos devem ser reservadas aos portadores de deficiência, vedada qualquer alegação de incompatibilidade entre a deficiência e o cargo.
- b) Para ser investido em cargo público, o candidato deve ter, ao menos, o ensino fundamental completo.
- c) As universidades podem prover seus cargos com professores estrangeiros.
- d) A idade mínima para a investidura em cargo público é dezesseis anos.
- e) A investidura em o cargo público é concretizada com a publicação da nomeação no Diário Oficial.

Comentários: Vamos analisar cada alternativa:

- a) ERRADA. Nos termos do art. 5°, §2° da Lei 8.112/90, devem ser reservadas aos portadores de deficiência <u>até</u> 20% das vagas, e não exatamente 20%; ademais, não é vedada qualquer alegação de incompatibilidade entre a deficiência e o cargo, pois a deficiência dos ocupantes das vagas reservadas deve ser compatível com as atribuições a serem por eles exercidas:
 - § 20 Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.
- **b) ERRADA.** O nível de escolaridade depende da complexidade das atividades do cargo público. Há cargos em que o nível fundamental é suficiente.
- c) CERTA. É o que prevê o art. 5°, §3° da Lei 8.112/1990:
 - § 30 As universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológi<mark>ca federais</mark> poderão prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com as normas e os procedimentos desta Lei.
- d) ERRADA. A idade mínima é 18 anos, nos termos do art. 5°, V da Lei 8.112/1990.
- e) ERRADA. A investidura é concretizada com a posse, e não com a nomeação.

Gabarito: alternativa "c"

28. (Cespe - TRE/MS 2013)

No que se refere aos agentes e servidores públicos, assinale a opção correta.

- a) O ato de exoneração de um servidor público em estágio probatório depende apenas das formalidades legais de apuração de sua capacidade.
- b) A sociedade empresária privada em colaboração com o poder público constitui um exemplo de agente público.
- c) Compreendem a categoria de servidores públicos, em sentido amplo, os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários.
- d) De acordo com a legislação vigente, a ascensão e a transferência são consideradas formas de provimento de cargo público.
- e) O servidor público estável só poderá perder o cargo em virtude de sentença penal transitada em julgado e mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Comentários:

Vamos analisar cada alternativa:



- a) ERRADA. Segundo a Súmula 21 do STF, "funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de apuração de sua capacidade". Assim, mesmo que se trate de servidor não estável, o ato de demissão ou exoneração do servidor deve ser necessariamente motivado, além de efetivado mediante procedimento em que se assegure ampla defesa e contraditório.
- b) ERRADA. Agentes públicos são pessoas físicas. A sociedade empresária que atua em colaboração com o poder público é uma pessoa *jurídica*, daí o erro. Ressalte-se, porém, que os empregados (pessoas físicas) dessas sociedades colaboradoras são considerados agentes públicos, a exemplo dos empregados das empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos.
- c) CERTA. Os servidores públicos, em sentido amplo, são os chamados agentes administrativos, que são: servidores públicos ocupantes de cargos efetivos ou em comissão; empregados públicos e servidores temporários.
- d) ERRADA. A ascensão e a transferência eram formas de provimento previstas na Lei 8.112/1990 que permitiam a progressão funcional do servidor público entre cargos de carreiras distintas, sem concurso. Essas formas de provimento foram declaradas inconstitucionais pelo STF, pois afrontavam o princípio do concurso público.
- e) ERRADA. Além das duas hipóteses apresentadas (sentença penal transitada em julgado e processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa), o servidor também poderá perder o cargo mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (CF, art. 41, §1°), e também por excesso de gastos com pessoal (CF, art. 169).

Gabarito: alternativa "c"

(Texto para próximas questões)

Pedro, servidor de um órgão da administração pública, foi informado por seu chefe da possibilidade de ser removido por ato de ofício para outra cidade, onde ele passaria a exercer suas funções. Nessa situação hipotética, considerando as regras dispostas na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens subsequentes.

29. (Cespe – TRE/GO 2015)

Se for removido, Pedro terá direito a receber ajuda de custo correspondente ao valor efetivamente gasto no deslocamento, seu e de sua família, que inclui despesa com passagem, bagagem e bens pessoais.

Comentário:

A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente (art. 53). Ademais, a Administração também se responsabiliza pelas despesas de transporte do servidor e de sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais (art. 53, §1°).

O erro consiste no fato de a ajuda de custo não corresponder ao valor efetivamente gasto no deslocamento, mas sim em um valor calculado com base na remuneração do servidor, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a três meses de remuneração (art. 54).

Gabarito: Errado

30. (Cespe – TRE/GO 2015)

Caso Pedro seja removido por motivação fundamentada em situação de fato, a validade do ato que determine a remoção fica condicionada à veracidade dessa situação por força da teoria dos motivos determinantes.



Comentário:

A teoria dos motivos determinantes determina que a validade dos atos administrativos depende da veracidade dos motivos expressos para a sua realização. Assim, quando o ato for motivado, a sua validade depende da veracidade da situação demonstrada na motivação. Dessa forma, se uma pessoa for removida alegando-se o aumento do volume de trabalho em outra unidade administrativa, mas for comprovado que não ocorreu esse aumento de volume de trabalho, o ato de remoção poderá ser invalidado. Logo, o item está correto.

Gabarito: Certo

31. (Cespe – TRE/GO 2015)

Pedro não poderá se recusar à remoção, que tem fundamento no denominado poder hierárquico da administração pública.

Comentário:

A remoção de ofício ocorre no interesse da Administração Pública, independendo, portanto, da vontade do servidor (art. 36, parágrafo único, I).

Além disso, Hely Lopes Meirelles define o poder hierárquico como o poder "de que dispõe o Executivo para distribuir e escalonar as funções de seus órgãos, ordenar e rever a atuação de seus agentes, estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal".

Dessa forma, a remoção é um instrumento de organização da Administraç<mark>ão Pública</mark>, inserindo-se, portanto, no poder hierárquico, pois é o modo distribuir a força de trabalho para a condu<mark>ção da ati</mark>vidade administrativa.

Por isso, podemos concluir que a remoção tem como fundamento o poder hierárquico da Administração e, além disso, pode ocorrer independentemente da vontade do servidor.

Gabarito: Certo



Lista de questões

1. (Cespe – Analista MPU 2018)

Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a Lei nº 8.112/1990.

2. (Cespe – Analista MPU 2018)

É cabível penalidade de suspensão ao servidor que reincidir em faltas punidas com advertência.

3. (Cespe – PC/MA 2018)

Pela suposta prática de falta funcional, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Luiz, servidor público estadual. Luiz respondeu, relativamente aos mesmos fatos, a ação penal ajuizada pelo MP local.

À luz da disciplina da responsabilização dos servidores públicos, é correto afirmar que, nessa situação hipotética,

- a) eventual sentença absolutória criminal fundamentada no fato de a conduta do servidor público não constituir infração penal não impede a aplicação de penalidade em âmbito administrativo, com base na chamada falta residual.
- b) em razão da independência entre as instâncias administrativa e penal, eventual sentença absolutória criminal não repercutirá na esfera administrativa.
- c) eventual sentença absolutória criminal fundamentada na falta de provas implicará absolvição na esfera administrativa.
- d) em razão da possível influência da sentença criminal na instância administrativa, o procedimento administrativo disciplinar deverá permanecer suspenso até o término da ação penal.
- e) eventual sentença extintiva da punibilidade do crime, independentemente de seu fundamento, implicará no arquivamento do procedimento administrativo disciplinar.

4. (Cespe – PC/MA 2018)

De acordo com a Lei n.º 8.112/1990, a perícia médica com finalidade administrativa demandará junta médica oficial quando a licença para tratamento de saúde

- a) exceder o prazo de cento e vinte dias no período de doze meses.
- b) exceder noventa dias consecutivos.
- c) decorrer de causa que possa levar à interdição.
- d) ocorrer a pedido da chefia imediata, contra a vontade do servidor.
- e) ocorrer na vigência de processo administrativo disciplinar.

5. (Cespe – TCE/PE 2017)

Os cargos públicos podem ser providos somente mediante nomeação em concurso público.

6. (Cespe – INSS 2016)



Considerando que determinado servidor público federal tenha sido removido para outra sede, situada em outro município, para acompanhar sua esposa, que também é servidora pública federal e foi removida no interesse da administração, julgue os itens seguintes à luz do disposto na Lei 8.112/90.

É correto inferir que houve interesse da administração na remoção do servidor, pois esse é um dos requisitos para sua concessão.

7. (Cespe – INSS 2016)

A referida remoção pressupõe o deslocamento do cargo ocupado pelo servidor para outro órgão ou entidade do mesmo poder.

8. (Cespe – INSS 2016)

O período de afastamento do servidor para o deslocamento e para a retomada do exercício do cargo no novo município, observados os limites legais, é considerado como de efetivo exercício.

9. (Cespe – INSS 2016)

Ainda que o servidor e sua esposa sejam integrantes de órgãos pertencentes a poderes distintos da União, a remoção do servidor poderia ser concedida.

10. (Cespe - INSS 2016)

Em conformidade com a Lei 8.112/1990, o servidor público poderá ser afastado do Brasil para missão oficial por tempo indeterminado.

11. (Cespe – INSS 2016)

Como medida que contribui para a melhoria da qualidade de vida do servidor público, é-lhe facultado optar pela acumulação de períodos de licença-capacitação, caso não seja possível usufruí-los após cada período aquisitivo.

12. (Cespe – Suframa 2014)

Considerando que, no interesse da administração, um servidor efetivo da SUFRAMA tenha sido removido de ofício para outra localidade, julgue o item a seguir.

Cabem à administração as despesas de transporte do servidor e de sua família para a nova localidade de exercício, incluídos os gastos com passagem, bagagem e bens pessoais.

13. (Cespe – ICMBio 2014)

Com base na Lei n.º 8.112/1990 e na Lei n.º 9.784/1999, julgue o item subsecutivo.

Um técnico do ICMBio aprovado no estágio probatório somente perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar em que lhe sejam assegurados a ampla defesa e o contraditório.

14. (Cespe - MPOG 2012)

Com base na legislação atinente à investidura e ao exercício da função pública e aos direitos e deveres dos funcionários públicos, julque o item que se seque.

Considere a seguinte situação hipotética.



Lei 8.112/90 para Câmara dos Deputados Técnico Legislativo (Assistente Administrativo)

Uma servidora pública em estágio probatório solicitou remoção para acompanhar seu cônjuge, também servidor público, removido, em decorrência de aprovação em concurso de remoção, para unidade de lotação em outro estado da Federação.

Nessa situação hipotética, a servidora não preenche os requisitos legais necessários à obtenção da remoção, visto que ainda cumpre estágio probatório, circunstância essa que condiciona sua remoção ao interesse da administração pública.

15. (Cespe - Polícia Federal 2014)

A exoneração a pedido de servidor deve ser acatada pela administração pública, salvo no caso em que o servidor estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

16. (Cespe – AGU 2012)

Conforme o disposto na Lei n.º 8.112/1990, a instauração de PAD interrompe a prescrição até a decisão final, a ser proferida pela autoridade competente; conforme entendimento do STF, não sendo o PAD concluído em cento e quarenta dias, o prazo prescricional volta a ser contado em sua integralidade.

17. (Cespe – TCU 2012)

A sindicância prevista na Lei n.º 8.112/1990, da qual pode resultar tão somente a aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até trinta dias, constitui procedimento preliminar e inquisitório que dispensa a observância do princípio da ampla defesa e do contraditório.

18. (Cespe – TRE/RJ 2012)

A comissão responsável pela apuração de fatos em processo disciplinar não pode ultrapassar, ordinariamente, seus trabalhos em mais de sessenta dias, contados a partir da publicação do ato constitutivo da referida comissão.

19. (Cespe – ANATEL 2012)

Constatada falta cometida por servidor de agência reguladora em procedimento disciplinar que lhe assegure a ampla defesa e o contraditório, terá a administração, no exercício do poder disciplinar, uma discricionariedade limitada quanto à escolha da pena a ser aplicada.

20. (Cespe – TRE/MS 2013)

João foi demitido do serviço público por ter praticado falta grave. Dois anos depois, conseguiu anular, por meio de ação judicial, a decisão administrativa que o demitiu. Além de anular o ato administrativo, a decisão judicial determinou que João voltasse ao cargo público que ocupava anteriormente.

De acordo com essa situação hipotética, assinale a opção que apresenta a forma de investidura utilizada para que João volte a ocupar o cargo público.

- a) recondução
- b) aproveitamento
- c) reversão
- d) readaptação
- e) reintegração



21. (Cespe – CNJ 2013)

Suponha que um empregado público de uma empresa pública federal seja nomeado, após aprovação em concurso, para o cargo de analista do CNJ. Nessa situação hipotética, o provimento no novo cargo será derivado, devido ao vínculo anterior que o empregado mantinha com a administração pública.

22. (Cespe - MPTCDF 2013)

A promoção constitui investidura derivada, enquanto a nomeação traduz investidura originária do servidor público.

23. (Cespe - MPU 2013)

A posse do servidor público nomeado, que pode ocorrer mediante procuração específica, deve acontecer no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento, sendo, ainda, conferidos ao servidor mais trinta dias para entrar em exercício no cargo.

24. (Cespe – PC/BA 2013)

Considere que um servidor público federal estável, submetido a estágio probatório para ocupar outro cargo público após aprovação em concurso público, desista de exercer a nova função. Nessa situação, o referido servidor terá o direito de ser reconduzido ao cargo ocupado anteriormente no serviço público.

25. (Cespe - PRF 2013)

Anulado o ato de demissão, o servidor estável será reintegrado ao cargo por ele ocupado anteriormente, exceto se o cargo estiver ocupado, hipótese em que ficará em disponibilidade até aproveitamento posterior em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis.

26. (Cespe – Bacen 2013)

Se uma pessoa que foi nomeada para determinado cargo tomar posse desse cargo, mas não entrar em exercício dentro do prazo legal, ela deverá ser exonerada de ofício.

27. (Cespe - TRE/MS 2013)

Acerca dos requisitos para a investidura em cargo público, assinale a opção correta.

- a) Vinte por cento das vagas de todos os concursos públicos devem ser reservadas aos portadores de deficiência, vedada qualquer alegação de incompatibilidade entre a deficiência e o cargo.
- b) Para ser investido em cargo público, o candidato deve ter, ao menos, o ensino fundamental completo.
- c) As universidades podem prover seus cargos com professores estrangeiros.
- d) A idade mínima para a investidura em cargo público é dezesseis anos.
- e) A investidura em o cargo público é concretizada com a publicação da nomeação no Diário Oficial.

28. (Cespe – TRE/MS 2013)

No que se refere aos agentes e servidores públicos, assinale a opção correta.

a) O ato de exoneração de um servidor público em estágio probatório depende apenas das formalidades legais de apuração de sua capacidade.



- b) A sociedade empresária privada em colaboração com o poder público constitui um exemplo de agente público.
- c) Compreendem a categoria de servidores públicos, em sentido amplo, os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários.
- d) De acordo com a legislação vigente, a ascensão e a transferência são consideradas formas de provimento de cargo público.
- e) O servidor público estável só poderá perder o cargo em virtude de sentença penal transitada em julgado e mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

(Texto para próximas questões)

Pedro, servidor de um órgão da administração pública, foi informado por seu chefe da possibilidade de ser removido por ato de ofício para outra cidade, onde ele passaria a exercer suas funções. Nessa situação hipotética, considerando as regras dispostas na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens subsequentes.

29. (Cespe – TRE/GO 2015)

Se for removido, Pedro terá direito a receber ajuda de custo correspondente ao valor efetivamente gasto no deslocamento, seu e de sua família, que inclui despesa com passagem, bagagem e bens pessoais.

30. (Cespe - TRE/GO 2015)

Caso Pedro seja removido por motivação fundamentada em situação de fato, a validade do ato que determine a remoção fica condicionada à veracidade dessa situação por força da teoria dos motivos determinantes.

31. (Cespe - TRE/GO 2015)

Pedro não poderá se recusar à remoção, que tem fundamento no denominado poder hierárquico da administração pública.



Gabarito

- **1.** E
- **2.** C
- **3.** a
- **4.** a
- 5. E
- 6. E
- **7**. E
- **8.** C
- 9. C
- 10. E
- **11**. E
- **12.** C

- **13.** C
- **14**. E
- 15. E
- **16**. C
- 17. E
- **18.** C
- **19**. C
- **20.** e
- 21. E
- 22. C
- 23. E
- **24.** C

- 25. E
- **26.** C
- **27.** C
- **28.** c
- 29. E
- 30. C
- **31.** C

RESUMÃO DA AULA

Lei 8.112/1990: regime jurídico único dos servidores públicos federais (adm. direta, autarquias e fundações)

PROVIMENTO: ato administrativo pelo qual o cargo público é preenchido, com a designação de seu titular.

Provimento originário: ocupação inicial do cargo, não decorrente de vínculo anterior com a Administração.

- Nomeação

 Caráter efetivo: prévia aprovação em concurso público.

 Em comissão: livre nomeação e exoneração (vínculo precário).
- Provimento derivado: ocupação de cargo em razão de vínculo anterior com a Administração.
 - **Promoção:** provimento de cargo superior na **carreira** (provimento vertical)
 - Readaptação: troca de cargo em razão de limitação da capacidade física e mental do servidor. Apenas servidor efetivo.
 - Reintegração: volta ao cargo por invalidação da demissão, por decisão administrativa ou judicial. Apenas servidor estável.
 - Reversão: volta do servidor aposentado. <u>Compulsória:</u> qdo ausentes os motivos da aposentadoria por invalidez, a qualquer tempo. Voluntária: apenas se fosse servidor estável, aposentado voluntariamente, se houver cargo vago, no prazo de 5 anos desde a aposentadoria.
 - Recondução: volta ao cargo por não aprovação no estágio probatório de outro cargo (o servidor também pode pedir para voltar) ou reintegração do anterior ocupante. Apenas servidor estável.
 - Aproveitamento: retorno do servidor em disponibilidade. Apenas servidor estável.

- POSSE

 A investidura em cargo público ocorre com a posse.

 Só há posse no provimento originário, ou seja, na nomeação.

 Prazo de 30 dias, improrrogáveis, contados da nomeação.

- Efetivo desempenho das atribuições do cargo público.
- EXERCÍCIO □ Prazo de 15 dias, improrrogáveis, contados da posse. □ Caso o servidor não entre em exercício no prazo, ele será exonerado do cargo.

30 dias Posse — 15 dias Exercício Nomeação



- Deve ocorrer a cada novo cargo que o servidor assume.
- Prazo de <u>3 anos</u>.
- Serão examinadas: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e a responsabilidade do servidor.
- O servidor em estágio poderá exercer funções de confiança no órgão de lotação. Em outro órgão, somente se for cargo de natureza especial ou DAS 4, 5 ou 6.

Estágio probatório

- O servidor em estágio não poderá tirar licença: capacitação, para assuntos particulares e para mandato classista, nem afastamento para pós-graduação.
- O estágio ficará suspenso nas licenças: por doença em pessoa da família; pelo afastamento do cônjuge; para atividade política; para participar de curso de formação; para servir em organismo
- Em caso de reprovação, o servidor: não estável, será exonerado; estável, será reconduzido ao cargo anterior.

VACÂNCIA: exoneração, demissão, promoção, readaptação, aposentadoria, posse em outro cargo inacumulável e falecimento.

- Deslocamento do **servidor** para outra unidade, com ou sem mudança de sede.
- Não é forma de provimento.
- De ofício, no interesse da Administração (dá direito a ajuda de custo, se for para outra sede)
- Remoção A pedido, a critério da Administração;
 - A pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:
 - para acompanhar cônjuge ou companheiro, deslocado no interesse da Administração;
 - por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente;
 - em virtude de processo seletivo (concurso de remoção)

Redistribuição - Deslocamento do cargo. • Sempre de ofício.

Vencimentos e remuneração:

- A remuneração é irredutível e não pode ser inferior ao salário mínimo;
- Em regra, nenhum desconto pode incidir sobre a remuneração, salvo:
 - Por imposição legal ou mandado judicial;
 - Empréstimo consignado, quando autorizado pelo servidor (limite de 35%);
 - Reposição de pagamentos a maior efetuados pela Administração;
 - Indenização de danos ao erário causados pelo servidor, desde que haja o consentimento deste.
- Pagamentos recebidos de boa-fé *não* precisam ser devolvidos.



	_	Ajuda de custo
Vantagens	Indenizações	Diárias
		Indenização de transporte
		Auxílio-moradia
	Gratificações e adicionais	Função de confiança
		Gratificação natalina
		Adicional de insalubridade
		Adicional de serviço extraordinário
		Adicional noturno
		Adicional de férias
	_	Gratificação por encargo de curso ou concurso

Férias:

- 30 dias anuais, podendo ser parceladas em até três etapas;
- Primeiro período aquisitivo: 12 meses de exercício; demais períodos: a partir de 1º janeiro;
- É <u>vedado</u> ao servidor descontar nas férias qualquer falta injustificada;
- As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço.

	Para o serviço militar		
	Para capacitação		
Licenças computadas como	Para o desempenho de mandato classista, e <mark>xceto para pro</mark> moção		
tempo de efetivo exercício	Para tratamento de saúde, até o limite de 24 meses		
	À gestante, à adotante e licença paternidade		
The state of the s	Por acidente em serviço		
Licenças computadas	Por motivo de doença em pessoa da família (remunerada)		
apenas para aposentadoria	Para atividade política (período remunerado – 3 meses)		
e disponibilidade	Para tratamento de saúde que exceder 24 meses		
	Por motivo de doença em pessoa da família (não remunerada)		
Licenças não computadas	Por motivo de afastamento do cônjuge		
para nenhum efeito	Para atividade política (período não remunerado)		
	Para tratar de interesses particulares		

Afastamentos: para servir a outro órgão ou entidade; para exercício de mandato eletivo; para estudo ou missão no exterior; para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país.

Concessões: para se ausentar do serviço para doação de sangue, alistamento eleitoral, casamento; direito a horário especial para estudante, portador de deficiência; e direito para matricular-se em universidade congênere, quando deslocado de sede no interesse da Administração.



Responsabilidades

- Civil, penal e administrativa.
- A regra é a independência entre as instâncias
- Exceções: condenação na esfera penal; ou absolvição na esfera penal por negativa de fato ou de autoria.

Penalidades:

- ✓ Advertência --> prescreve em 180 dias
- ✓ Suspensão por até 90 dias --> prescreve em 2 anos
- ✓ Demissão
- ✓ Cassação de aposentadoria ou disponibilidade
- ✓ Destituição de cargo em comissão ou função comissionada

prescrevem em 5 anos

Sindicância

- Apura infrações leves advertência e suspensão até 30 dias.
- Prazo de 30 dias, prorrogável uma vez por igual período.
- Pode ser inquisitorial (não requer ampla defesa) ou punitiva (requer ampla defesa).
- Pode resultar na instauração de PAD (em caso de infraç<mark>ões graves</mark>), mas não é uma etapa deste.
- Comissão de 3 servidores estáveis, presidida por um deles.
- Prazo: 60 dias, prorrogável uma vez + 20 dias para julgamento = 140 dias.
- Pode decretar o **afastamento preventivo** do servidor, pelo prazo de 6o dias.
- Servidor pode acompanhar, pessoalmente ou por procurador (não precisa ser advogado).
- Confirmada a infração, o servidor é indiciado e citado para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 dias. Em caso de revelia, é nomeado um defensor dativo (servidor efetivo).
- Julgamento segue a conclusão do relatório, <u>salvo</u> se contrária às provas dos autos.
- Em caso de vício insanável: anula o processo e constitui outra comissão para um novo PAD.
- Revisão em caso de elementos novos: não pode agravar a penalidade aplicada.
- Rito sumário: posse em cargo inacumulável; abandono de cargo, inassiduidade habitual.

PAD

Referências

Alexandrino, M. Paulo, V. Direito Administrativo Descomplicado. 22ª ed. São Paulo: Método, 2014.

Bandeira de Mello, C. A. Curso de Direito Administrativo. 32ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

Borges, C.; Sá, A. Direito Administrativo Facilitado. São Paulo: Método, 2015.

Carvalho Filho, J. S. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

Di Pietro, M. S. Z. Direito Administrativo. 28ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

Furtado, L. R. Curso de Direito Administrativo. 4ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

Knoplock, G. M. Manual de Direito Administrativo: teoria e questões. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

Justen Filho, Marçal. Curso de direito administrativo. 10ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

Marrara, Thiago. As fontes do direito administrativo e o princípio da legalidade. **Revista Digital de Direito Administrativo**. Ribeirão Preto. V. 1, n. 1, p. 23-51, 2014.

Meirelles, H. L. Direito administrativo brasileiro. 41ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

Scatolino, G. Trindade, J. Manual de Direito Administrativo. 2ª ed. JusPODIVM, 2014.

WhatsApp: (61) 9 9386-7450

Neste número, o **Prof. Erick Alves** e a **Prof. Érica Porfírio** disponibilizam **dicas**, **materiais** e **informações** sobre **Direito Administrativo**.

É um projeto GRATUITO e para TODOS! Não fique de fora!!

Basta **adicionar** nosso número no seu WhatsApp e nos mandar a mensagem **"Direito Administrativo"**.



Além disso, você pode ouvir o **curso completo** de Direito Administrativo em áudio do Prof. Erick Alves no aplicativo **EmÁudio Concursos**, disponível para **Android** e **IOS**. No aplicativo, você pode

ouvir offline, em velocidade acelerada e montar listas. Vale a pena conhecer!