

Aula 00 (Prof. Antonio Daud)

*TRT-MA 16ª Região (Analista Judiciário)
Legislação*

Autor:

**André Rocha, Antonio Daud,
Equipe Legislação Específica
Estratégia Concursos, Paulo H M
Sousa, Ricardo Torques, Tiago
Zanolla**

06 de Outubro de 2024

Índice

1) Apresentação do Curso	3
2) Lei nº 8.112/1990 - Disp Preliminares. Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição	6
3) Lei nº 8.112/1990 - Direitos e Vantagens	43
4) Lei nº 8.112/1990 - Regime Disciplinar	82
5) Lei nº 8.112/1990 - Processo Administrativo Disciplinar	111
6) Lei nº. 8.112/1990 - Seguridade Social e Disposições Gerais	132
7) Questões Comentadas - Lei nº 8.112/1990 - Regime Jurídico Único dos Servidores Federais - FGV	150
8) Lista de Questões - Lei nº 8.112/1990 - Regime Jurídico Único dos Servidores Federais - FGV	183



CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Olá, amigas (os)!

Será um grande prazer poder auxiliá-los(as) na preparação para concursos, por meio deste **livro digital**, composto por **teoria** e **questões comentadas**.

O objetivo do nosso curso é apresentar as bases do direito administrativo, com grande **foco** nas questões de concurso público. Nossa metodologia se baseia na abordagem textual, de forma clara e objetiva, das **disposições legais**, da **doutrina** e da **jurisprudência** mais relevantes e de muitas **questões de prova comentadas**. Vamos reunir tudo isto em um único material, para otimizar o **tempo de estudo!** Em resumo:



Os cursos *online*, como o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do **fórum de dúvidas**. Além disso, os principais assuntos do nosso curso também dispõem de **videoaulas**, para quem desejar iniciar os estudos pelos vídeos.

Em relação aos **livros eletrônicos** (PDFs), destaco que os principais temas possuirão faixas indicativas de incidência de questões em provas:

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXÍSSIMA
INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA
INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA
INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA
INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTÍSSIMA



Os PDFs seguirão a seguinte **estrutura**:

ESTRUTURA DAS AULAS DO CURSO

- Introdução
- **Desenvolvimento** (parte teórica)
- **Resumo da aula**
- **Conclusão**, com destaque para aspectos mais relevantes
- **Questões comentadas de concursos anteriores**
- **Lista das questões comentadas** (para o aluno poder praticar sem olhar as respostas)
- **Gabaritos das questões**

Apresentação Pessoal



Antes de explicar como vai funcionar nossa dinâmica, peço licença para apresentar-me.

Meu nome é **Antonio Daud**, sou natural de Uberlândia/MG e tenho 40 anos. Sou bacharel em Engenharia Elétrica e em Direito. Sou professor de direito administrativo e direito do trabalho no Estratégia Concursos.

Iniciei minha vida de concurseiro nos idos de 2007. Em 2008, consegui aprovação no concurso de Auditor Federal De Finanças e Controle da **Controladoria-Geral da União (CGU)**. No mesmo ano, fui aprovado para o cargo de Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do **Tribunal de Contas da União (TCU)**, que exerço atualmente.

No TCU já exerci funções como Coordenador de auditoria, Diretor de unidade de fiscalização e assessor de Ministro. Sou autor de livro e já atuei como instrutor na **Enap** e no **TCU/ISC**. Em todas estas funções o **direito administrativo** consistiu em uma das principais ferramentas de trabalho. Assim, espero fazer uso desta experiência para enriquecer nosso curso com exemplos e casos práticos e aproximar a linguagem e a lógica do direito administrativo a cada um de vocês.

Aproveito para divulgar meus contatos nas **redes sociais**:





@professordaud



t.me/professordaud



Prof. Antonio Daud

Não deixe de se inscrever para receber notícias, questões e materiais exclusivos, além de novidades sobre concursos de modo geral.



INTRODUÇÃO

Olá amigos!

Na aula de hoje iremos nos debruçar sobre as **regras legais** acerca do vínculo dos servidores públicos civis federais, estudando as disposições da Lei 8.112/1990.



A Lei 8.112 é extensa e cheia de detalhes, exigindo um esforço de memorização adicional. Minha dica é já se **imaginar como servidor público**, em exercício na carreira que você almeja, e, ao estudar cada norma legal, visualizar como aquela regra seria aplicada a você!

Além disso, sobretudo para este conteúdo, é essencial a “leitura seca” da Lei 8.112 no estudo deste conteúdo. Muitas questões irão exigir detalhes da literalidade dos dispositivos da Lei 8.112.

Ao final da aula estamos inserindo um resumo para facilitar a revisão das principais regras legais.

Prontos? Vamos lá!



DISPOSIÇÕES PRELIMINARES. PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO.

Noções Introdutórias

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Antes, porém, de passarmos ao detalhamento das regras legais aplicáveis aos servidores públicos civis da União (Lei 8.112/1990), é importante destacar que a expressão “servidores públicos” consiste em uma espécie do grande gênero “agentes públicos”, normalmente categorizada dentro dos “agentes administrativos” do Estado, a saber:



Dito isto, passemos a diferenciar também os termos “cargo”, “emprego” e “função”, tendo em vista as atuais disposições constitucionais.

Cargo público

Segundo Bandeira de Mello¹, **cargo público** representa a mais simples e indivisível **unidade de competência** a ser expressada por um agente vinculado, em geral, a uma pessoa jurídica de **direito público** (isto é, administração direta, autarquias e fundações públicas de direito público).

¹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 251



Segundo o autor, o cargo consiste no **lugar jurídico** a ser ocupado pelo agente público pertencente a estas pessoas.

Os servidores ocupantes de cargos públicos estão submetidos a um **regime estatutário** (ou institucional). Isto quer dizer que existe um conjunto de normas jurídicas especialmente criadas para reger aquelas relações e que estas normas estarão previstas em um **Estatuto**, na forma de uma lei. Daí se diz que o regime aplicável aos ocupantes de cargos públicos é estatutário. Seu vínculo, portanto, **não tem natureza contratual** (mas legal).

No plano federal, os ocupantes de cargos públicos, não sendo militares, são regidos pela Lei 8.112/1990, que “dispõe sobre o **regime jurídico** dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”.

Neste estatuto, podemos encontrar a seguinte definição para “cargo público”:

Lei 8.112/1990, art. 3º Cargo público é o **conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional** que devem ser cometidas a um servidor.



Cargos públicos são ocupados por **servidores públicos** de pessoas jurídicas de **direito público**. Seu vínculo é **estatutário**.

A depender da **forma de provimento** do cargo, eles poderão ser **efetivos** (preenchidos mediante concurso público) ou em **comissão** (de livre nomeação e exoneração).

Emprego público

O emprego público também consiste na menor unidade de atribuições de um agente público.

Distingue-se do cargo público pelo **tipo de vínculo** que liga o servidor ao Estado: enquanto o ocupante de cargo público tem um vínculo estatutário, o ocupante de emprego público tem **vínculo contratual** (contrato de trabalho), regido pela CLT.

Quanto à **natureza do vínculo**, portanto, podemos traçar o seguinte paralelo:

Cargo público → **vínculo legal** (estatutário)

Emprego público → **vínculo contratual**



Por este motivo, Bandeira de Mello² define “emprego público” como sendo um núcleo de encargo de trabalho permanente a ser preenchido por agentes **contratados** para desempenhá-lo, sob relação trabalhista.

Aproveito para lembrar que, apesar de serem regidos pela CLT, o vínculo do empregado público também sofre a **incidência de normas de direito público**, a exemplo da exigência do **concurso público**, como regra geral.

Outra diferença entre cargo e emprego é que os **cargos** públicos são exclusivos das pessoas jurídicas de **direito público** (administração direta, autarquia e fundações de direito público). Já os **empregos**, embora sejam mais comuns nas pessoas de direito privado, eles poderão se fazer presentes em pessoas de **direito privado ou público**, como ocorre em alguns municípios brasileiros.



Como cada **cargo** e cada **emprego** público possuem um conjunto de atribuições (atividades) definidas, dizemos que **todo cargo ou emprego possui uma função**.

Mas o contrário não verdadeiro!

Conforme veremos adiante, uma **função** pública não corresponde a um cargo ou emprego. Diferentemente do cargo e do emprego, a função designa um conjunto de atribuições às quais não corresponde um cargo ou emprego.

Função pública

Como ensina Di Pietro, existem atribuições exercidas por agentes públicos, “mas sem que lhes corresponda um cargo ou emprego”. Assim, fala-se em função pública, à qual é dada um conceito residual, ou seja: é o conjunto de atribuições às quais **não corresponde um cargo ou emprego**.

Para se exercer uma **função pública**, a Constituição não exige prévio concurso público, diferentemente da regra para **cargos** ou **empregos** públicos. Por este motivo, o dispositivo constitucional abaixo menciona apenas ‘cargo’ e ‘emprego’, propositalmente omitindo a ‘função’ pública:

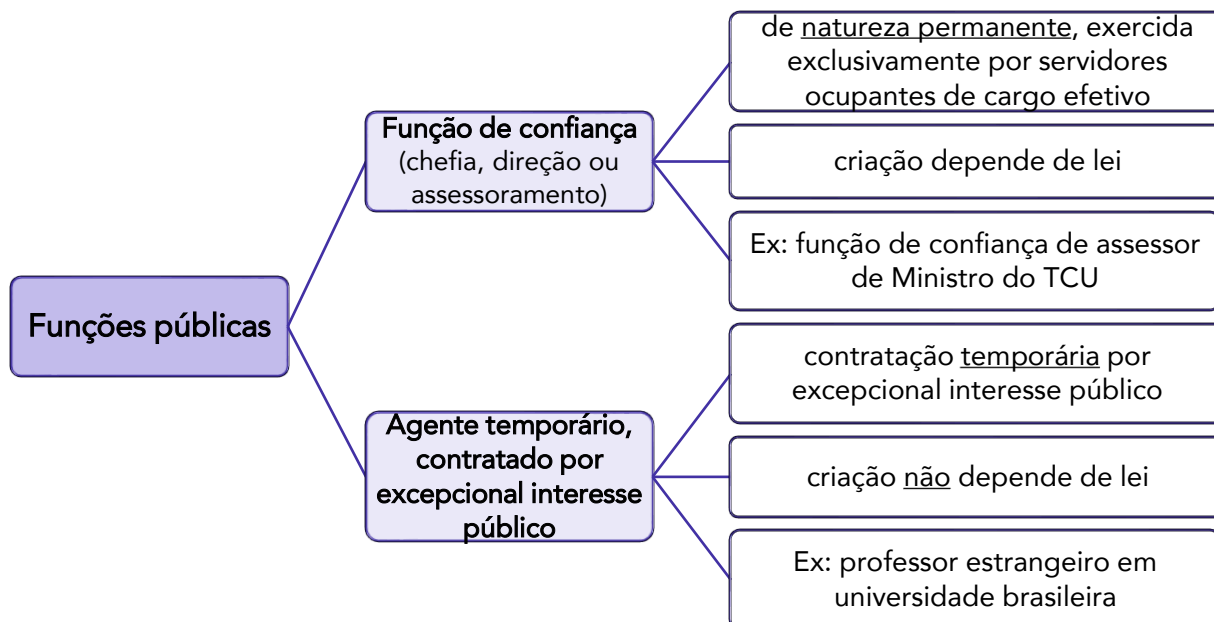
CF, art. 37, II - a investidura em **cargo** ou **emprego** público depende de **aprovação prévia em concurso público** de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a

² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 251



complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

No atual plano normativo, fala-se em **função pública** em duas situações:



No **primeiro caso**, trata-se de funções de **natureza permanente**, que correspondem a atividades de chefia, direção, assessoramento, sendo, em geral, **funções de confiança**, de livre provimento e exoneração.

Apesar de não se exigir concurso público específico para seu preenchimento, as funções de confiança somente podem ser **exercidas por servidores efetivos** (isto é, concursados). Não se admite o exercício de função de confiança por servidores em comissão:

CF, art. 37, V - as **funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo**, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

A criação de funções de confiança **depende de lei**, assim como ocorre com os cargos e empregos públicos.



Já no **segundo caso**, a função tem **caráter temporário**, destinando-se a remediar situação em que há interesse público premente. Esta segunda modalidade está assim prevista no texto constitucional:

CF, art. 37, IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

O regime jurídico destes agentes públicos não será nem estatutário, nem celetista. Eles estão submetidos a um **regime jurídico especial**, previsto em lei por cada ente federativo. No plano federal, por exemplo, o regime destes agentes temporários de excepcional interesse público está previsto na **Lei 8.745/1993**.



Adiante colocamos lado a lado as principais características de cargo, emprego e função pública, estudadas nesta seção:

Cargo público	Emprego público	Função pública
ocupado por servidor público	ocupado por empregado público	função de confiança ou contratação temporária de excepcional interesse público
todo cargo possui uma função	todo emprego possui uma função	não designa nem cargo, nem emprego
regime jurídico estatutário (de direito público)	regime jurídico celetista (predominantemente de direito privado)	regime jurídico especial

Regimes Jurídicos

Continuando a tratar dos **agentes administrativos**, lembro da existência dos regimes jurídicos a eles aplicáveis: (i) **regime estatutário** – foco desta aula –, o (ii) **regime celetista** e o (iii) **regime especial** aplicável aos contratados temporariamente por excepcional interesse público.

Feita toda esta contextualização, agora sim passemos ao estudo do regime estatutário previsto na Lei 8.112/1990.



REGIME JURÍDICO PREVISTO NA LEI 8.112: NOÇÕES GERAIS

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

O **regime estatutário** consiste no **conjunto de regras** que disciplina a relação jurídica existente entre os **servidores públicos** (ocupantes de cargo público) e as pessoas jurídicas de **direito público** (administração direta, autarquias e fundações de direito público).

A principal característica do regime estatutário é que suas **regras são provenientes de lei**, editada por cada ente da federação.

No nível federal, os ocupantes de cargos públicos, não sendo militares, são regidos pela **Lei 8.112/1990**, que "*dispõe sobre o **regime jurídico** dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*".

A Lei 8.112/1990 foi editada pelo Congresso Nacional nos termos do art. 39 da Constituição Federal:

CF, art. 39. A **União**, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, **regime jurídico único** e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas³.

Vejam que tais regras alcançam os servidores da **União** (administração direta), das **autarquias federais** e das **fundações federais de direito público** no âmbito federal.

Reparem, portanto, que a Lei 8.112 é norma de **âmbito federal**, a qual não se aplica aos estados, Distrito Federal ou municípios.

Além disso, como suas disposições são dirigidas aos **servidores públicos** estatutários (efetivos ou comissionados), tais regras não se aplicam aos empregados públicos, cuja relação jurídica se submete à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, as regras que estudaremos adiante não se aplicam às empresas públicas ou sociedades de economia mista.

A não aplicação das regras da Lei 8.112 aos empregados públicos foi cobrada na seguinte questão:

CEBRASPE/TRE-PE (adaptada)

Tanto os servidores estatutários quanto os celetistas submetem-se ao regime jurídico único da Lei n.º 8.112/1990.

Gabarito (E)

³ Redação anterior à EC 19/98, consoante decidido na ADIN nº 2.135 do STF

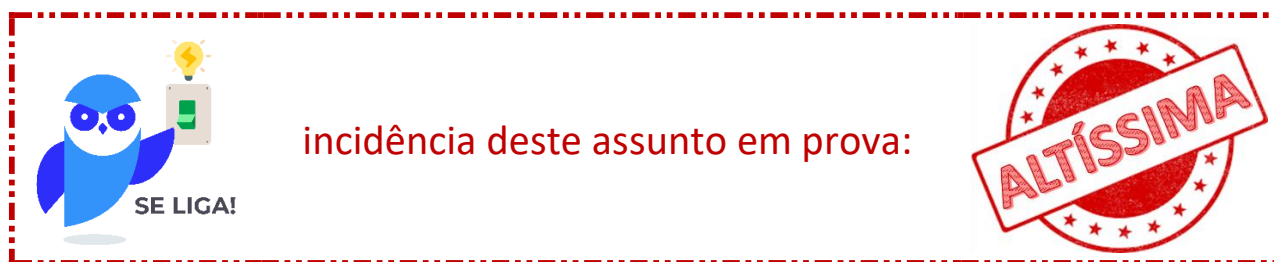


CARGOS PÚBLICOS

Como vimos acima, **cargo público** representa a mais simples e indivisível **unidade de competência** a ser expressada por um agente vinculado a uma pessoa jurídica de **direito público** (isto é, administração direta, autarquias e fundações públicas de direito público).

Como havíamos comentado, os servidores ocupantes de **cargos públicos** estão submetidos a um **regime estatutário** (ou institucional). Isto quer dizer que existe um conjunto de normas jurídicas especialmente criadas para reger aquelas relações e que estas normas estarão previstas em um **Estatuto**, na forma de uma lei. Daí se diz que o regime aplicável aos ocupantes de cargos públicos é estatutário. Seu vínculo, portanto, **não tem natureza contratual** (mas legal).

PROVIMENTO



Para Carvalho Filho, provimento é o “fato administrativo que **traduz o preenchimento de um cargo público**”.

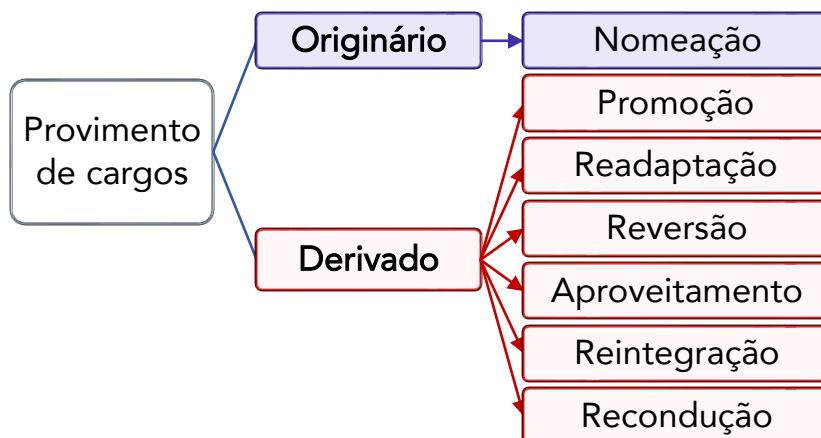
De forma ainda mais clara, Di Pietro⁴ ensina que **provimento** é o ato do poder público que **designa a pessoa física** para ocupar cargo, emprego ou função pública.

Adiante veremos as sete **formas de provimento** de cargo público previstas no art. 8º da Lei 8.112/1990, as quais podem ser agrupadas⁵ em formas de provimento **originário** (independentemente de a pessoa ter ou não vínculo anterior com o cargo público) ou **derivado** (derivam de situações em que o servidor possui vínculo anterior com o cargo público):

⁴ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.5

⁵ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 304-306





Reparem que não estão entre este rol a “**ascensão**” e a “**transferência**”, inicialmente previstas nos incisos III e IV do referido art. 8º da Lei 8.112, os quais foram posteriormente revogados, dado que haviam sido consideradas, pelo STF, formas inconstitucionais de provimento. Adiante vamos detalhar estas duas expressões, mas já é importante destacar que são situações **não aceitas** no atual plano jurídico.

Vamos passar ao estudo de cada uma destas formas de provimento de cargo, iniciando pela **nomeação**.

Nomeação

O vínculo do servidor público com a Administração tem início com sua **nomeação**. Trata-se da única forma de **provimento originário** de cargo público. A nomeação é **condição para a investidura** do servidor (posse e exercício).

Por se tratar de provimento de caráter originário, a nomeação **independe de vínculo anterior** do nomeado com o cargo. No entanto, é possível que uma pessoa que já é servidor público seja posteriormente nomeada para um novo cargo. Mesmo nesta situação, estaremos diante de um provimento de caráter originário, já que o vínculo anterior não tem relação com o novo provimento⁶.

Exemplo: José Henrique é Analista da Receita Federal do Brasil e foi aprovado no concurso para Auditor Fiscal do mesmo órgão, sendo posteriormente nomeado.

Apesar do vínculo anterior de José Henrique com o mesmo órgão, a nomeação continua sendo considerada provimento originário, na medida em que não guarda nenhuma relação com o vínculo anterior. Em outras palavras, a causa do provimento consiste na aprovação em um novo concurso público (e não no vínculo anterior).

A nomeação pode se referir a um **cargo efetivo** (o qual requer prévia aprovação em concurso público) ou a um **cargo em comissão** (não se exigindo concurso público):

⁶ ALEXANDRINO, Marcelo. Vicente Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. 26ª ed. p. 437



Quanto à natureza do provimento, a nomeação não depende da manifestação do nomeado, sendo considerada “**ato administrativo unilateral**”. A nomeação gera para o nomeado **direito subjetivo à posse**, a partir de quando se torna servidor público.

Reparem que, embora seja necessária, a nomeação não aperfeiçoa o vínculo de determinada pessoa com a administração pública. O provimento é só o primeiro passo, dependendo ainda da posse, para que possamos falar efetivamente em “servidor público”.

O nomeado para cargo efetivo tem 30 dias para tomar posse (art. 13, §1º). Caso não tome posse no prazo legal, a **nomeação será tornada sem efeito**. Ou seja, como o vínculo não chegou a se aperfeiçoar, **não** se trata de exoneração ou demissão do servidor. Além disso, não havendo ilegalidade, não há que se falar em anulação do ato de nomeação – mas de mera não produção de efeitos.

Por fim, é importante destacar que o servidor efetivo que passa a exercer uma função de confiança (direção, chefia a assessoramento) não estabelece um novo vínculo com o cargo. Dessa forma, se diz que ele foi “designado” para uma função de confiança – e não “nomeado”.

Estudada acima a **única forma de provimento originário** existente na legislação, passemos às demais formas de provimento, todas de caráter derivado.

Promoção

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello⁷, a **promoção** consiste em forma de **provimento derivado vertical**, na qual o servidor passa a ocupar **um cargo mais elevado** dentro da **mesma carreira**⁸.

Exemplo: João foi nomeado para o cargo de analista do Tribunal X, ingressou na carreira no nível A. Passado algum tempo, João recebeu **promoção**, por antiguidade, passando a ocupar cargo de nível B e, após algum tempo, recebe nova **promoção** para cargo de nível especial (todos dentro da mesma carreira).

A questão abaixo comparou os provimentos mediante nomeação e promoção da seguinte forma:

CEBRASPE/ TC-DF – Procurador

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

⁷ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 306-307

⁸ Em alguns outros estatutos funcionais – diversos da Lei 8.112 - a “promoção” é chamada de “acesso”.

Gabarito (C)

A **ascensão funcional** materializada pela “ascensão” e “transferência”, que mencionamos pouco acima, consistiam em formas de provimento em que o servidor passaria **de uma carreira para outra**, contrariando a Constituição Federal, consoante entendeu o STF por meio da Súmula Vinculante 43:

É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que **não integra a carreira** na qual anteriormente investido.

Para deixar clara a diferença veja o exemplo abaixo:

Exemplo: João foi nomeado para o cargo de **técnico** do Tribunal X, tendo ingressado na carreira pelo nível A. Após ter sido promovido ao último nível da carreira (nível S), João recebeu ascensão funcional para o nível A da carreira de **analista** daquele tribunal.

Esta “ascensão funcional” não é admitida por permitir a transmutação de carreira, sem prévia aprovação em concurso público específico desta outra carreira.

Portanto, no atual plano constitucional não há espaço para provimento mediante ascensão e transferência, de modo que a promoção é considerada a única forma de provimento derivado vertical **constitucionalmente aceita**, já que ocorre dentro da **mesma carreira** para a qual o servidor prestou o concurso.

Além disso, é interessante observar que a promoção não interrompe (isto é, não “zera”) a contagem do tempo de exercício no cargo:

Art. 17. A **promoção não interrompe o tempo de exercício**, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que promover o servidor.

Por fim, reparem que, ao mesmo tempo em que o servidor é guindado a um cargo mais elevado, logicamente ele é retirado do cargo inferior, em relação ao qual ocorrerá a vacância. Portanto, adiante veremos que a promoção é, ao mesmo tempo, **forma de provimento e de vacância** de cargos públicos.

Readaptação

Na **readaptação**, o servidor sofreu uma **limitação em sua capacidade** física ou mental (atestada por inspeção médica). Assim, ele deverá ser readaptado em um novo cargo, com atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação sofrida (art. 24). Segundo Celso Antônio Bandeira



de Mello⁹, a readaptação consiste na única forma de **provimento derivado horizontal**, na qual o servidor nem é rebaixado e nem ascende em sua posição funcional.

A readaptação deve ser realizada entre cargos de **atribuições afins**, respeitada a **habilitação** exigida, **nível de escolaridade** e equivalência de **vencimentos** (respeitando-se a 'horizontalidade' desta forma de provimento).

No entanto, se não houver cargo vago, o servidor readaptado exercerá suas atribuições como **excedente**, até a ocorrência de vaga.

Em outro giro, se a limitação for tão severa ao ponto de o servidor ser considerado incapaz para o serviço público, o servidor será **aposentado por invalidez**.

Assim como comentamos quanto à promoção, a readaptação **também é forma de vacância**, em relação ao cargo ocupado pelo servidor anteriormente à readaptação.

- - - -

Adiante iremos abordar as 4 formas de provimento derivado mediante reingresso.

Vamos lá!

Reversão

A **reversão** consiste no **retorno à atividade** do servidor que estava **aposentado** (art. 25). Nesta situação, o servidor deixa de perceber os proventos de sua aposentadoria e passa a receber a remuneração pelo exercício do cargo, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria.

A questão a seguir buscou confundir os candidatos quanto à reversão e outras formas de provimento:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

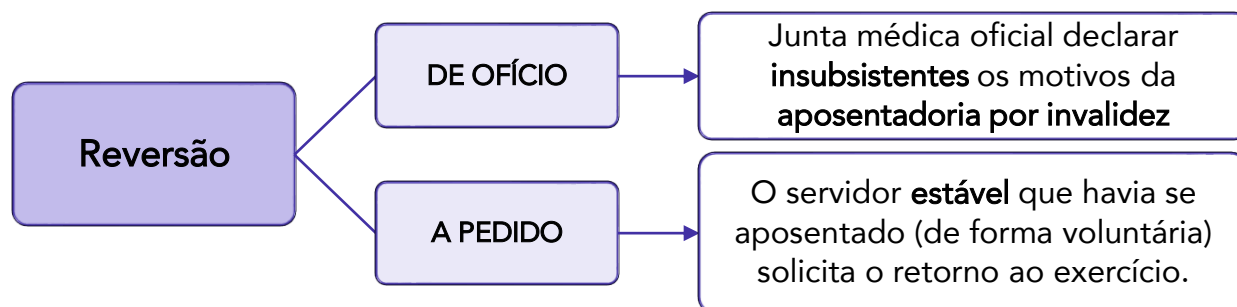
Readaptação é o retorno do servidor inativo à atividade quando for constatada por perícia médica a insubsistência dos motivos da aposentadoria.

Gabarito (E)

A doutrina classifica as hipóteses de reversão da Lei 8.112 nas seguintes modalidades:

⁹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 306-307





A **reversão de ofício** ocorre nas situações em que um servidor é aposentado por invalidez e, posteriormente, constata-se que os motivos da aposentadoria deixaram de existir. Nesta situação, estamos diante de um **ato vinculado** da administração, na medida em que não há espaço para juízo de mérito do administrador. Além disso, pouco importa se o servidor era ou não estável antes de se aposentar, ele será obrigado a retornar à atividade.

A questão a seguir exemplifica esta possibilidade:

CEBRASPE/IFF-RJ

João, servidor público civil federal, ainda em período de estágio probatório, sofreu um acidente vascular cerebral que o deixou com sequelas que o levaram à aposentadoria por invalidez. Três anos depois, a administração pública, por meio da junta médica oficial, constatou que João teria se reabilitado e que suas sequelas haviam sido extintas, fatos que ocasionaram a declaração de insubsistência dos motivos da sua aposentadoria.

Nessa situação hipotética, a determinação do retorno ao cargo anteriormente ocupado por João configura o(a)

- a) reintegração.
- b) recondução.
- c) reversão.
- d) reaproveitamento.

Gabarito (C)

Já **reversão a pedido** depende do atendimento aos seguintes **requisitos**:

- 1) o servidor tenha solicitado
- 2) a aposentadoria tenha sido **voluntária**
- 3) o servidor era **estável**, quando na atividade
- 4) a aposentadoria tenha ocorrido nos **5 anos** anteriores à solicitação
- 5) **exista cargo vago** (ou seja, diferentemente da readaptação e da reversão de ofício, aqui não há o 'excedente')



Além disso, nesta segunda hipótese, a reversão é solicitada pelo servidor e concedida “no interesse da administração”, ou seja, é **ato discricionário** da autoridade legalmente competente. Dessa forma, mesmo atendendo aos requisitos mencionados, a solicitação do servidor aposentado poderá ser negada.

Em qualquer dos casos, **não ocorrerá a reversão** se o aposentado já tiver completado **70 anos** de idade (art. 27).

Aproveitamento

O **aproveitamento**, espécie de provimento derivado previsto na Constituição Federal (art. 41, §3º) e regulamentado na Lei 8.112/1990, consiste no **retorno** do servidor que havia ficado em **disponibilidade**.

Ou seja, um servidor estável ocupava determinado cargo público, o qual foi posteriormente **extinto** por lei ou **declarado desnecessário**. Em razão deste fato, ele havia sido colocado em **disponibilidade** (com remuneração proporcional ao tempo de serviço).

Vejam adiante uma questão que cobrou tal definição:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

Aproveitamento é o retorno de servidor estável, que se encontrava em disponibilidade, ao mesmo cargo que ocupava ou equivalente em atribuições e vencimentos.

Gabarito (C)

Pois bem, com esta forma de provimento, o servidor é aproveitado em cargo de **atribuições e vencimentos compatíveis** com o anteriormente ocupado (art. 30).

Quando a Administração determina o aproveitamento do servidor que estava em disponibilidade, este ato tem conteúdo **obrigatório**. Assim, determina o legislador que, não entrando em exercício o servidor no prazo legal¹⁰, será **tornado sem efeito o aproveitamento** e será **cassada a disponibilidade do servidor** (na forma do art. 127, IV), salvo doença comprovada por junta médica oficial.

Reintegração

A **reintegração** também possui assento constitucional (art. 41, §2º), encontrando-se regulada no art. 28 da Lei 8.112.

Trata-se do **retorno à atividade** do servidor estável que havia sido **demitido**, na hipótese de ter sido **invalidada a demissão**.

Vejam a questão abaixo a respeito:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

¹⁰ A despeito da previsão contida no art. 32, não há definição de quanto seria o referido “prazo legal”.



Reintegração é o retorno do servidor estável ao cargo que ocupava e do qual foi ilegalmente desligado.

Gabarito (C)

Nas palavras do legislador, a **reinvestidura** do servidor estável no cargo anteriormente ocupado (ou no cargo resultante de sua transformação) ocorre quando invalidada a sua demissão **por decisão administrativa ou judicial**, com **ressarcimento de todas as vantagens**.

Caso o cargo tenha sido extinto após a demissão do empregado, após a invalidação do seu desligamento este será posto em **disponibilidade** (CF, art. 41, § 3º).



Reparem que, a invalidação do ato de demissão do servidor opera **efeitos retroativos** (*ex tunc*). Assim, restabelecendo-se o *status quo* anterior à demissão, o servidor reintegrado fará jus a **todos os direitos e vantagens** relativos ao cargo, inclusive quanto aos **vencimentos** que seriam pagos no período em que foi indevidamente desligado do serviço público¹¹.

Recondução

A **recondução** também possui assento constitucional no art. 41, §2º, estando prevista no art. 29 da Lei 8.112.

A Lei 8.112 prevê duas hipóteses em que terá lugar a recondução do **servidor estável**:

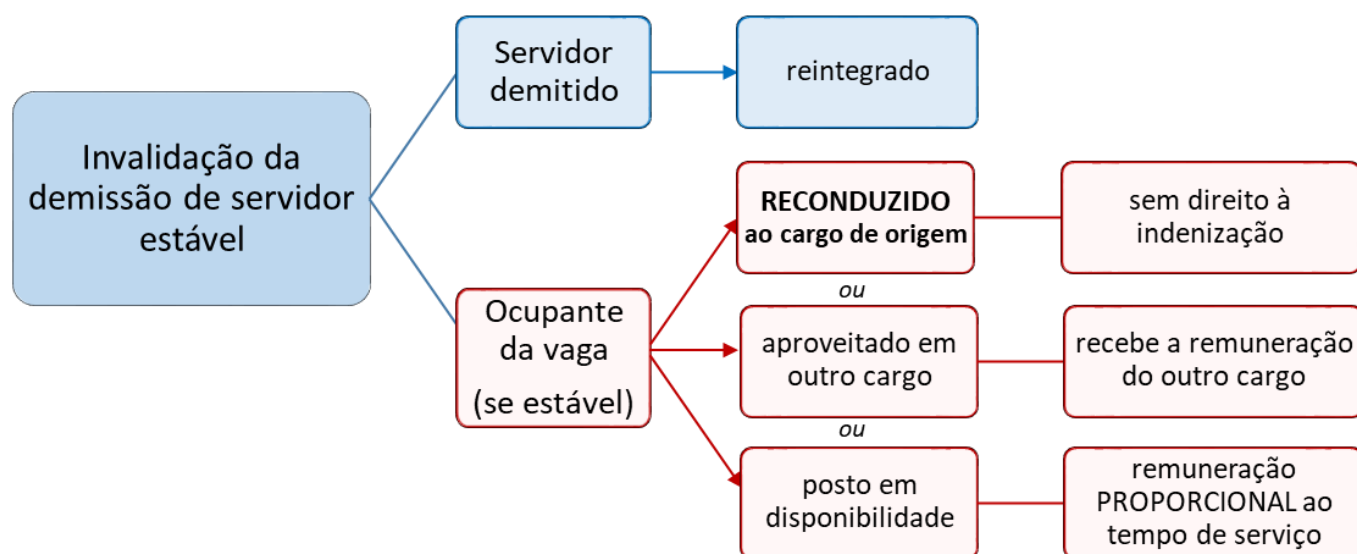
- I) **reintegração** do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente¹²
- II) **inabilitação em estágio probatório** relativo a um novo cargo

A **primeira hipótese** pode ser visualizada por meio do seguinte quadro:

¹¹ STJ - AgRg no REsp: 779194 SP 2005/0146222-7, Relator: Ministro GILSON DIPP, Data de Julgamento: 15/08/2006, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 04/09/2006 p. 322

¹² Hipótese também prevista na Constituição Federal, art. 41, §2º.





Este quadro ilustra a situação em que um 'servidor A' é demitido e seu cargo passa a ser ocupado pelo 'servidor B'. Posteriormente, a demissão é invalidada e o 'servidor A' é reintegrado ao cargo. O 'servidor B', por sua vez, **se já era servidor público estável**, será **reconduzido** ao cargo anteriormente ocupado.

Já na **segunda hipótese**, um servidor ocupante do 'cargo X', já estável, é aprovado no concurso para o 'cargo Y'. No entanto, ao longo do estágio probatório, ele se mostra inapto para o novo cargo. Como a estabilidade se dá no serviço público (e não no cargo), aquele servidor poderá ser **reconduzido** ao 'cargo X',

Esta hipótese é, portanto, a recondução decorrente da inabilitação no estágio probatório, exigida na questão a seguir:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo que ocupava por inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo público para o qual foi nomeado.

Gabarito (C)

Uma **terceira hipótese** acabou sendo criada pela jurisprudência¹³: a **recondução a pedido** do servidor. Neste último caso, se o servidor estável, submetido a estágio probatório em novo cargo público, **desiste de exercer o novo cargo**, terá o direito a ser reconduzido ao cargo ocupado anteriormente no serviço público.

Portanto, atualmente temos as seguintes possibilidades para recondução do servidor estável:

- I) **reintegração** do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente
- II) **inabilitação em estágio probatório** relativo a um novo cargo

¹³ STF - RMS 22.933-DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 26/6/1998

II) a pedido do servidor, no curso de estágio probatório relativo a novo cargo

É importante percebermos que, em qualquer caso, a recondução somente será cabível em relação a **servidores estáveis**.

Além disso, quanto ao recebimento ou não de indenização, percebam que, diferentemente da reintegração, a recondução ocorre **sem que o servidor faça jus à indenização**.

Esta diferença foi exigida na seguinte questão:

FGV/ PGM – Niterói – Procurador do Município (adaptada)

Jorge, diretor municipal concursado com mais de 20 anos de serviço público, foi demitido por suposto abandono de cargo. O processo administrativo disciplinar foi instaurado regularmente, mas não lhe foi facultada a ampla defesa, tampouco o contraditório. Assim, Jorge obteve judicialmente a anulação da demissão com a conseqüente reinvestidura no cargo que ocupava anteriormente. Ocorre, porém, que seu cargo estava agora ocupado por Maria, também professora da rede municipal concursada, que deixara de dar aulas em outra escola pública para assumir esse cargo de diretora.

Jorge será reintegrado e Maria será reconduzida ao cargo que ocupava anteriormente, com direito a indenização.

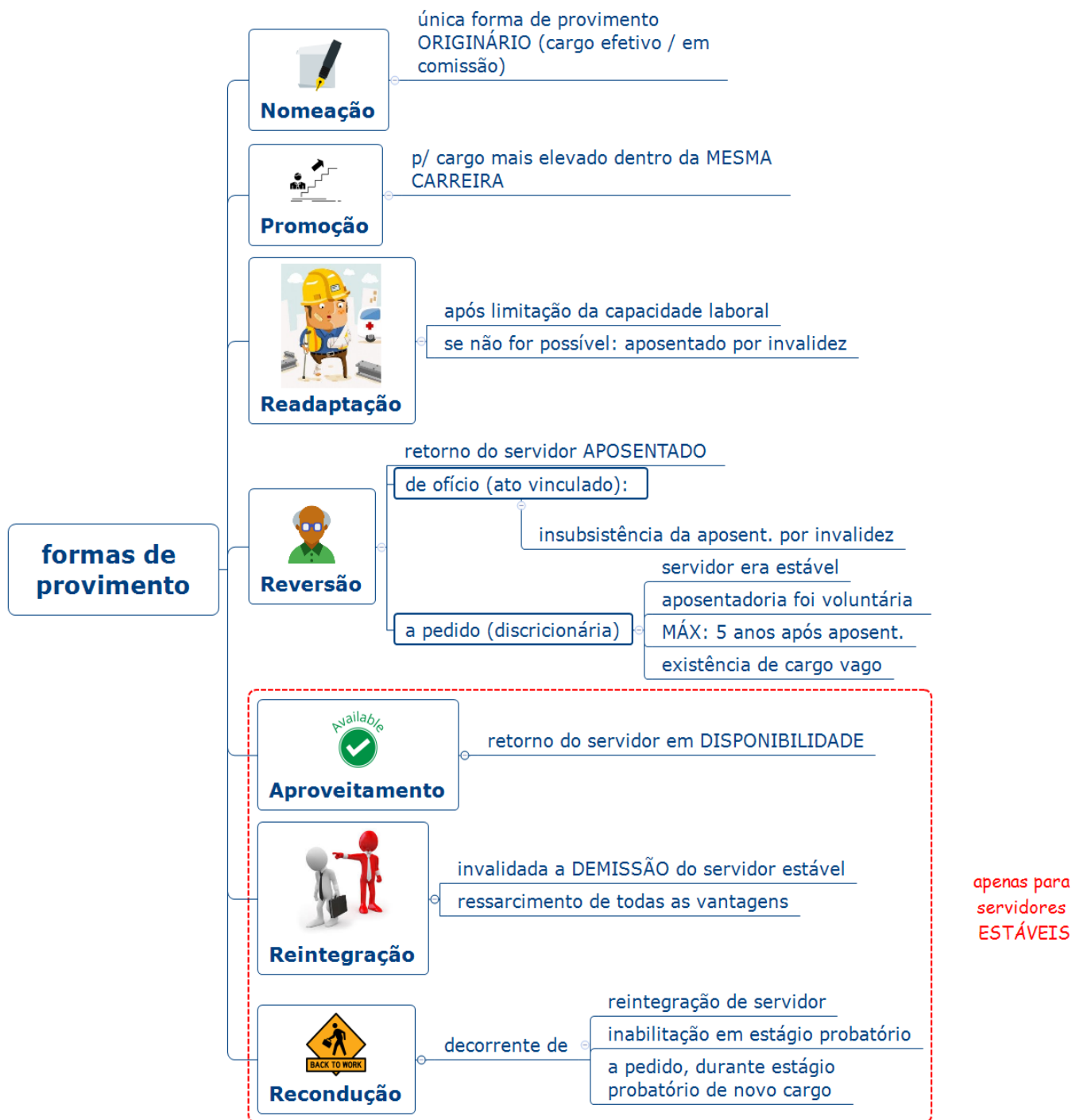
Gabarito (E)



ESQUEMATIZANDO

Sintetizando os principais aspectos quanto às formas de provimento que acabamos de estudar, temos o seguinte quadro-resumo:





POSSE

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Vimos, no tópico anterior, que a porta de entrada inicial para o regime estatutário se dá com a nomeação (única forma aceita de provimento originário). No entanto, a nomeação consiste apenas na primeira etapa do processo de ingresso da pessoa no serviço público. É necessária a **manifestação do servidor** para que o vínculo funcional se aperfeiçoe.

A propósito, notem que só há que se falar em **posse** no provimento mediante **nomeação** (nos demais casos não se requer a tomada de posse).

Dentro do prazo legal, é necessário que a pessoa nomeada tome **posse** no cargo público e, só então, passe a ser considerada “**servidor público**”. Neste momento é que ocorrerá o **aperfeiçoamento do vínculo jurídico** funcional entre o nomeado e a Administração.

Com a posse ocorre a **investidura** da pessoa no cargo, definido por Celso Antônio Bandeira de Mello¹⁴ como o “travamento da relação funcional”.

Desta observação é possível perceber a natureza **bilateral** do ato de posse. Ou seja, enquanto a nomeação é ato unilateral, a posse é ato bilateral, na medida em que depende da manifestação do nomeado.

Vou abrir um parêntese para distinguirmos o **provimento** (a exemplo da nomeação) da **investidura**.

Enquanto o provimento simplesmente designa a pessoa física para o cargo, a investidura é o ato pelo qual o servidor público é investido no exercício do cargo, emprego ou função, abrangendo a posse e o exercício.

Segundo Di Pietro¹⁵, o provimento constitui ato do Poder Público, enquanto a investidura constitui **ato do servidor**.

Celso de Melo chega a dizer que o provimento (e.g., nomeação) diz respeito ao cargo, enquanto a posse **diz respeito à pessoa**. Por este motivo é que se diz que o “cargo é provido” e “alguém é investido”.

Em síntese:

Nomeação

»»

Forma de
provimento

»»

Diz respeito ao cargo.
Caráter unilateral.

¹⁴ Op. cit. P. 305

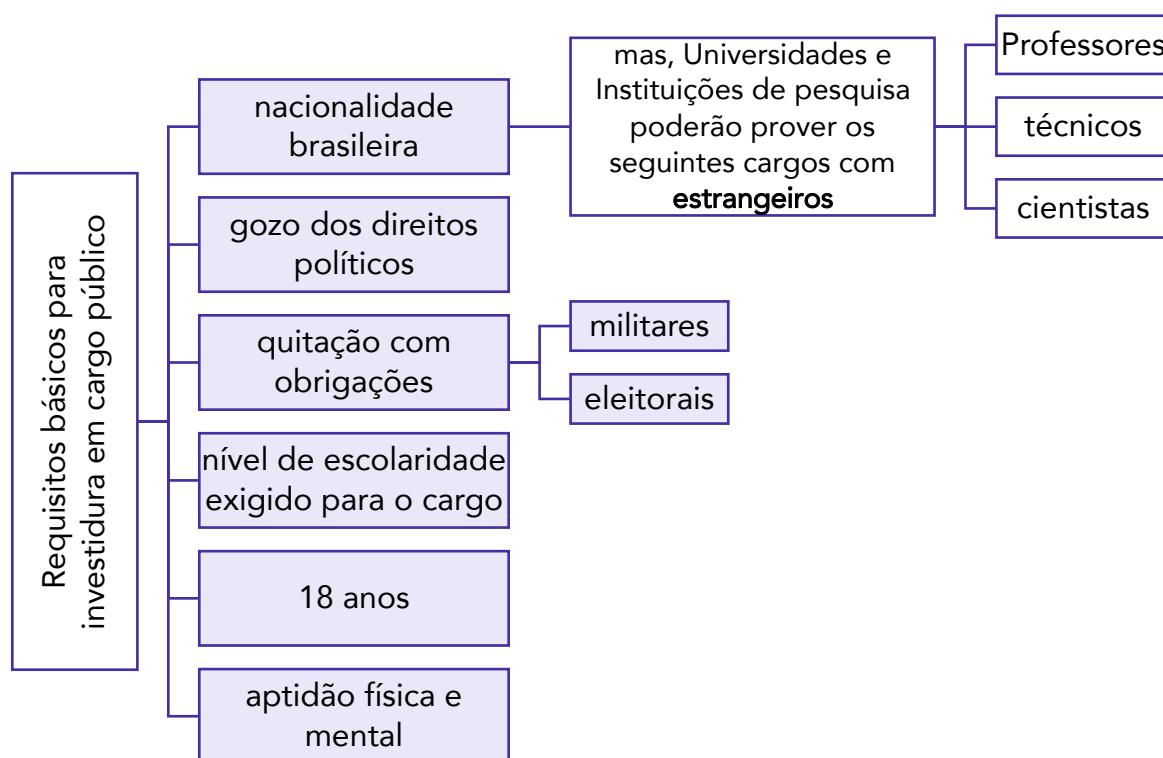
¹⁵ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.5





Fechando o parêntese, e lembrando do caráter bilateral da posse (investidura), destaco que esta se dá com a assinatura do “termo de posse”, no qual deverão constar as **atribuições**, os **deveres**, as **responsabilidades** e os **direitos** inerentes ao cargo ocupado. Estes elementos do cargo não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei (art. 13).

Além de outras exigências específicas de cada carreira (previstas em outras leis), são **requisitos básicos** para a posse (art. 5º):



Em relação à aptidão física e mental (última ‘caixinha’ acima), esta será aferida por meio de uma **inspeção médica oficial**, a qual irá atestar a capacidade física e mental do nomeado para o exercício do cargo (art. 14).

No que se refere ao nível de escolaridade (quarta ‘caixinha’ acima), é importante lembrar que a apresentação de diplomas deve ser exigida justamente **no momento da posse**, vedando-se exigí-los quando da inscrição do concurso.

No ato da posse o nomeado deverá ainda apresentar (i) declaração de bens e rendas e (ii) declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública (§5º).



O nomeado tem **30 dias** para tomar posse (improrrogáveis), contados a partir da nomeação. No entanto, se o nomeado estiver licenciado¹⁶ (como no caso de férias, licença maternidade, paternidade etc) o prazo de 30 dias será contado a partir do término do impedimento.

Caso **não tome posse** no prazo legal, a nomeação é **tornada sem efeito**.

Antes de concluir este tópico, é importante destacar que é possível que a posse ocorra sem a presença do nomeado, isto é, **posse mediante procuração específica** (art. 13, §3º).

¹⁶ Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

I - por motivo de doença em pessoa da família;

III - para o serviço militar;

V - para capacitação;

Art. 102. [...]: I - férias;

IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme dispuser o regulamento;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento;

f) por convocação para o serviço militar;

IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18 [remoção, redistribuição, requisição etc];

X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;



EXERCÍCIO

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Vimos que o vínculo funcional se aperfeiçoa com a investidura da pessoa no cargo provido, a partir de quando passa a ser considerada "servidor público". Há, ainda, um terceiro momento, que é o **exercício** propriamente dito do cargo.

O exercício diz respeito ao **efetivo desempenho das atribuições** do cargo ou da função de confiança (art. 15). Reparem que para aquele que está ingressando nos quadros da administração pública, teremos a sucessão de três atos: **Nomeação**, **Posse** e entrada em **Exercício** (de onde surge o mnemônico sequencial **N-P-E**).

Apenas com o **exercício** inicia-se a **contagem do tempo de serviço**, o qual é tomado por base para cálculo de diversos direitos do servidor, como sua remuneração, férias, estabilidade (no caso do servidor efetivo), entre outros.

A partir da posse, o servidor tem **15 dias** para entrar em exercício, sob pena de ser **exonerado** do cargo (§§1º e 2º). Isto é, como a pessoa já havia se tornado um servidor público, não basta tornar sem efeitos o ato de posse ou de nomeação. Aqui será necessário deflagrar um procedimento administrativo para promover a **exoneração** do servidor que não entrou em exercício no prazo legal.

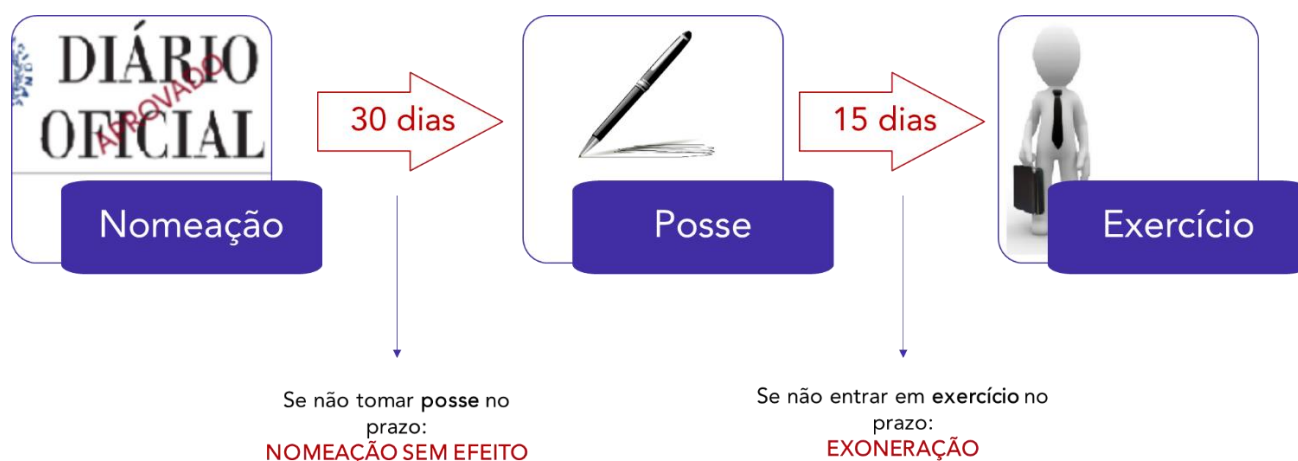
Tal regra foi cobrada na seguinte questão:

CEBRASPE/STM – Analista Judiciário

Após ser empossado, o servidor que não entrar em exercício no prazo legal será exonerado.

Gabarito (C)

Comparando o prazo e os efeitos do não ingresso em exercício com o que vimos no tópico anterior, temos o seguinte quadro esquemático:



Caso o servidor deva entrar em exercício em outro município (em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório), o prazo será de, no mínimo, **10 dias** e, no máximo, **30 dias** de prazo, já incluído o tempo necessário para o deslocamento para



a nova sede (art. 18). Caso o servidor esteja licenciado ou legalmente afastado, estes prazos são contados a partir do término do impedimento.

Vimos acima as circunstâncias e prazos para o efetivo exercício de um **cargo**. Caso, no entanto, estejamos diante da designação de um servidor para uma **função de confiança**, a posse deverá ocorrer de imediato, na mesma data da publicação do ato, salvo se o servidor estiver licenciado ou afastado (art. 15, §4º). Nesta mesma situação, se o servidor é designado para uma função de confiança e não entra em exercício, não se requer uma exoneração, mas simples perda de efeitos do ato de designação.

Em síntese:

	Cargo	Função de confiança
Ato de provimento originário	Nomeação	Designação
Prazo para entrar em exercício	15 dias a partir da posse	Na data da publicação da designação – salvo se licença/afastado
Se não entrar em exercício no prazo	Exoneração	Ato é tornado sem efeito

Tempo de Serviço

O tempo de serviço começa a ser computado a partir do momento em que o servidor entra em **exercício**.

Aproveito para lembrar que o **tempo de serviço** é utilizado como parâmetro para cálculo da remuneração do servidor colocado em disponibilidade. No entanto, tratando-se de benefício previdenciário (aposentadorias e pensões), considera-se o **tempo de contribuição**.

Além disso, relembro que:

Art. 17. A **promoção não interrompe o tempo de exercício**, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que promover o servidor.

Por fim, é importante destacar que, atualmente, os servidores federais não fazem mais jus ao pagamento de adicional por tempo de serviço (anuênios e quinquênios). Desde então, este adicional é exclusivo de servidores federais, distritais e municipais. No plano federal, foi **revogado** o art. 67 que previa tal vantagem, de sorte que apenas os servidores mais antigos (isto é, que haviam adquirido tal direito antes de 8/3/1999) continuam fazendo jus à parcela. No entanto, não há aquisição de novos anuênios ou quinquênios desde então.



Jornada de Trabalho

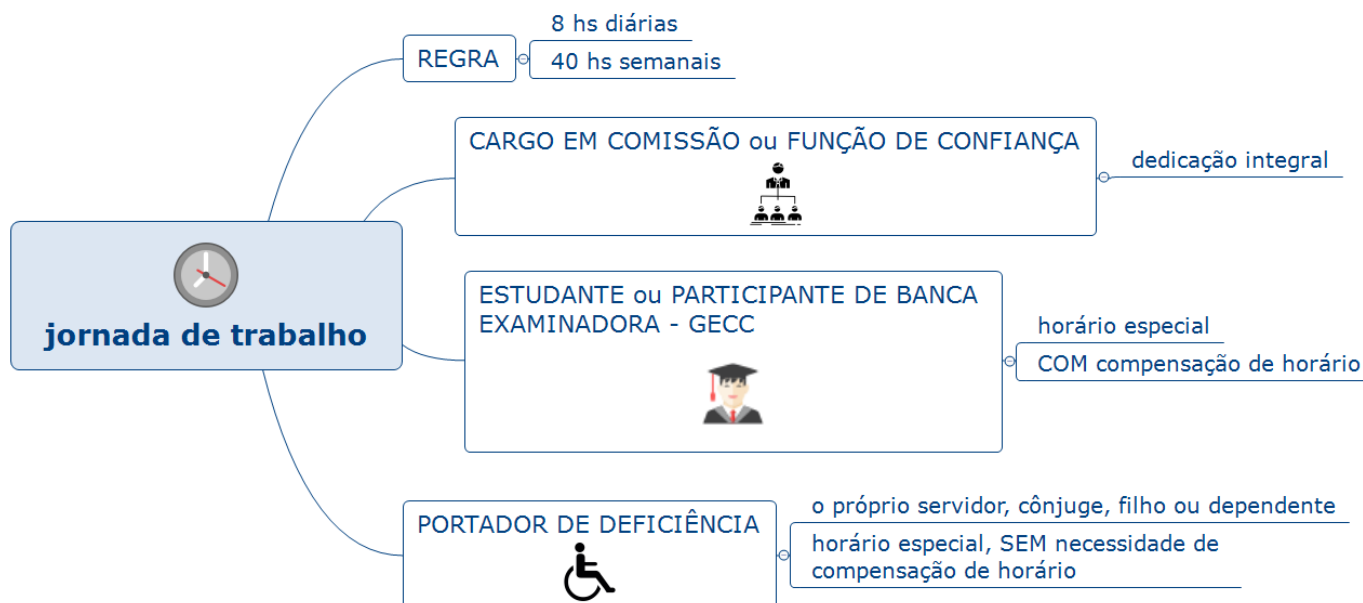
A **jornada normal de trabalho** dos servidores regidos pela Lei 8.112 é diferente dos empregados em geral¹⁷, sendo de, no máximo, **8 horas diárias e 40 horas semanais** (art. 19).

Esta é a jornada normal de trabalho, mas há diversas situações nas quais o servidor se obriga a cumprir jornada diversa. Assim, podem ser previstas jornadas diversas por meio de **leis especiais** (como para servidores médicos que laboram em regime de plantão).

Além disso, aquele que ocupa **cargo em comissão** ou exerce **função de confiança** submete-se ao **regime de dedicação integral** ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da administração (§1º).

Outra situação que foge da regra geral diz respeito ao **servidor estudante**, que terá direito a **horário especial**, quando houver incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição. Não havendo prejuízo ao exercício do cargo, o estudante fará jus a horário especial, exigida a **compensação de horário**, para que se possa manter o cumprimento da carga horária (art. 98). O mesmo direito é assegurado ao servidor que **participa de banca examinadora** de concurso público, devendo realizar a compensação de horários em até 1 ano (§4º).

Também será concedido horário especial ao **servidor com deficiência**, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, **sem a necessidade de compensação** de horário (§2º). O mesmo direito é assegurado àquele servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência (§3º). Em síntese:



¹⁷ Para os empregados em geral a jornada constitucional é de 8hs diárias e 44hs semanais (CF, art. 7º, XIII)



ESTÁGIO PROBATÓRIO

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Após entrar em exercício, o ocupante de **cargo efetivo** é submetido a **estágio probatório**, no qual é permanentemente avaliado quanto à sua aptidão e capacidade para o exercício daquele **cargo específico**.

O estágio probatório encontra-se assim previsto na Lei 8.112:

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 [3 anos a partir da EC 19/98], durante o qual a sua **aptidão e capacidade** serão objeto de **avaliação** para o desempenho **do cargo**, observados os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V- responsabilidade.



Os cinco fatores avaliados durante o estágio probatório podem ser memorizados pelo mnemônico **R-A-P-I-D**:

Responsabilidade

Assiduidade

Produtividade

capacidade de **I**niciativa

Disciplina

Outra observação importante diz respeito ao **prazo** do estágio probatório. Até 1998, o prazo do estágio probatório era de **24 meses**, como mencionado no art. 20 acima. Ocorre que a EC 19/98



ampliou este prazo para **3 anos**, alterando a redação do art. 41 da CF¹⁸. Assim, apesar de não ter havido revogação expressa da Lei 8.112 (ante a tentativa de modificação promovida pela MP 431/2008), o próprio STF já firmou entendimento de a duração é de **3 anos**¹⁹, tendo afirmado que:

(...) a EC 19/1998, que alterou o art. 41 da CF, elevou para **três anos** o prazo para a aquisição da estabilidade no serviço público e, por interpretação lógica, **o prazo do estágio probatório**.

Vou abrir aqui um parêntese, para não confundirmos o estágio probatório com a estabilidade, como havíamos alertado anteriormente neste curso.



O **estágio probatório** avalia a aptidão do servidor em relação às atividades de determinado **cargo** efetivo, verificando se ele está apto **para o cargo**. A cada cargo efetivo exercido, portanto, terá lugar um novo estágio probatório.

Já a **estabilidade** guarda relação com o **serviço público** (e não com aquele cargo específico). Em razão disso, a estabilidade é adquirida **uma única vez** pelo servidor na administração pública daquele ente federado.

Portanto, se um servidor já estável no serviço público federal, por exemplo, é aprovado e toma posse em um outro cargo, terá início um novo estágio probatório (muito embora ele já seja considerado estável no serviço público).

Fechado o parêntese, precisamos estudar as consequências da **inabilitação no estágio probatório** (art. 20, §4º).

Se o **servidor estável** é reprovado no estágio probatório referente ao novo cargo, ele será **reconduzido** ao cargo anteriormente ocupado, como vimos acima.

Tratando-se de **servidor não estável**, a reprovação no estágio probatório resultará na sua **exoneração**.

¹⁸ Para aqueles que já eram servidores na data da promulgação da EC 19, foi mantido o direito à estabilidade no prazo de 2 anos (EC 19/98, art. 28).

¹⁹ STA 263 AgR, rel. min. Gilmar Mendes, 4/2/2010



Aqui é importante destacarmos que a exoneração, apesar de acusar o servidor de inaptidão para aquele cargo, **não tem caráter de penalidade**²⁰. Diferentemente seria se o servidor, no curso do estágio probatório, tivesse praticado uma falta disciplinar grave. Nesta situação, ele poderia receber uma demissão, como penalidade pela prática daquele ato.

Como saber se o servidor está apto ou não para o estágio probatório?

A Lei 8.112 prevê que, **4 meses** antes de fim do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a **avaliação do desempenho** do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade (§1º). A avaliação será realizada com base nos cinco fatores mencionados acima (assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade).

Como fica a contagem do estágio probatório quando o servidor se licencia?

Em várias hipóteses de afastamento e licença do servidor, ficará suspensa o cômputo do estágio probatório:

Lei 8.112, art. 20, § 5º O **estágio probatório ficará suspenso** durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83 [Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família], 84, § 1º [licença por motivo de afastamento do cônjuge], 86 [licença para atividade política] e 96 [servir em organismo internacional de que o Brasil participe/coopere], bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento.

Por falar em licenças, destaco que o §4º do art. 20 prevê as licenças e afastamentos que podem ser concedidos ao servidor em estágio probatório e, a seu turno, o § 5º lista aquelas que **não** podem ser deferidas durante o estágio probatório:

Licenças / Afastamentos permitidos	Licenças / Afastamentos vedados
<ul style="list-style-type: none">- Licença maternidade e licença paternidade- Licença para tratamento de saúde- Licença por acidente do trabalho	<ul style="list-style-type: none">- Licença para capacitação- Licença para tratar de interesses particulares- Licença para desempenho de mandato classista

²⁰ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.6



<ul style="list-style-type: none">- Licença por motivo de doença em pessoa da família- Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro- Licença para o serviço militar- Licença para atividade política- Afastamento para exercício de mandato eletivo- Afastamento para estudo ou missão no exterior- Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe- Afastamento para participar de curso de formação para ingresso em outro órgão da administração pública federal	<ul style="list-style-type: none">- Licença para participar em curso ou programa de pós-graduação
--	---

É importante destacar, ainda, que, apesar de estar sob avaliação, o servidor em estágio probatório poderá **exercer função de confiança** ou **cargos em comissão** (§3º).

JURISPRUDÊNCIA



1) Apesar de não ser considerada uma sanção, a jurisprudência do STF e do STJ tem entendido que a exoneração do servidor em decorrência da inabilitação no estágio probatório deve observar o devido processo legal. Assim, deve ser precedida de **syndicância**, em que se assegure os princípios da **ampla defesa e do contraditório**. Como exemplo temos 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.

2) Outro entendimento importante do STF se refere à realização de **greve por servidor que está no curso do estágio probatório**. O STF²¹ entende que, mesmo sem estar regulamentado em lei o direito de greve dos servidores públicos (CF, art. 37, VII) e mesmo se o servidor estiver no período probatório, a participação na greve **não caracteriza inassiduidade** para efeitos de reprovação no

²¹ RE 226.966/RS, rel. Min. Cármen Lúcia, 11/11/2008

estágio probatório. O raciocínio que fundamenta este entendimento consiste em **não discriminar** o servidor pelo simples fato de estar em estágio probatório, como forma de prestigiar o princípio da isonomia.

3) A jurisprudência do STF tem afirmado que, durante o estágio probatório, se é **extinto o cargo** que o servidor ocupa, ele também deverá ser **exonerado**. Nesta situação, se o servidor não for estável no serviço público (decorrente do exercício de outro cargo), não haveria nem mesmo sua colocação em disponibilidade.



VACÂNCIA

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Vimos, pouco acima, as diversas formas de provimento de um cargo público. Aqui teremos a situação inversa, resultado do **desprovimento** do cargo público. Como o cargo deixa de ser ocupado por um titular, ele **ficará vago**.

Consoante leciona Alexandrino, a vacância representa o “rompimento definitivo do vínculo jurídico entre o servidor e a administração”²².

O art. 33 da Lei 8.112 prevê as seguintes hipóteses de vacância:

Exoneração	não é uma penalidade, podendo ocorrer a pedido ou de ofício
Demissão	penalidade ao servidor que cometeu falta grave
Promoção	servidor promovido deixa vago o cargo inferior
Readaptação	servidor readaptado deixa vago o cargo anterior
Aposentadoria	em qualquer situação, podendo haver posterior reversão
Posse em cargo inacumulável	o servidor solicita a vacância por ter tomado posse em cargo não acumulável
Falecimento	causa natural de rompimento do vínculo funcional

A doutrina ressalta que a vacância pode decorrer de um **ato** da Administração (como no caso da exoneração) ou de um **fato** (como no caso de falecimento do servidor).

Além disso, reparem que, em alguns destes casos, a vacância representa, ao mesmo tempo, o provimento em outro cargo. É o que ocorre com a promoção, a readaptação e a posse em outro cargo inacumulável.

Outra observação importante é que **remoção** e **redistribuição**, estudadas mais a frente, **não são formas de vacância do cargo** – são meras formas de deslocamento funcional.

Em razão da importância em provas, adiante vamos detalhar a **exoneração** e a **demissão**. Ambas representam maneiras de destituição do servidor do cargo público, pelo que são consideradas formas de **desinvestidura**.

Exoneração

A **exoneração não é penalidade** e, nos termos dos arts. 34 e 35 da Lei 8.112/1990, pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

²² ALEXANDRINO, Marcelo. Vicente Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. 26ª ed. p. 454





Além destes casos previstos na Lei 8.112, é possível perceber a existência de **outras possibilidades de exoneração**, duas das quais permitem a exoneração de servidor estável:

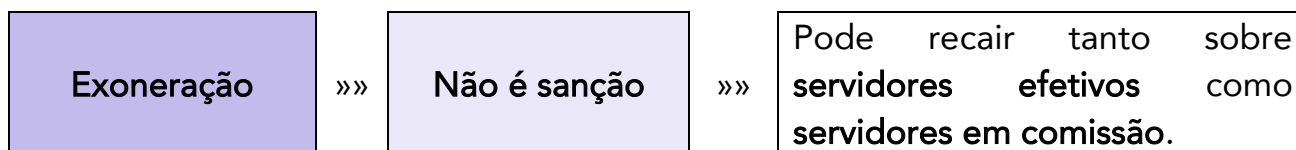
- I) **insuficiência de desempenho**, na forma de lei complementar (exoneração de servidor estável - CF, art. 41, § 1º, III)
- II) **excesso de despesa com pessoal** (exoneração de servidor estável - CF, art. 169, § 4º)
- III) **extinção de cargo** ocupado por servidor não estável (extrapolação do disposto no art. 41, §3º)
- IV) quando não estável, decorrente da **reintegração de outro servidor** que ocupava o cargo anteriormente (CF, art. 41, § 2º)

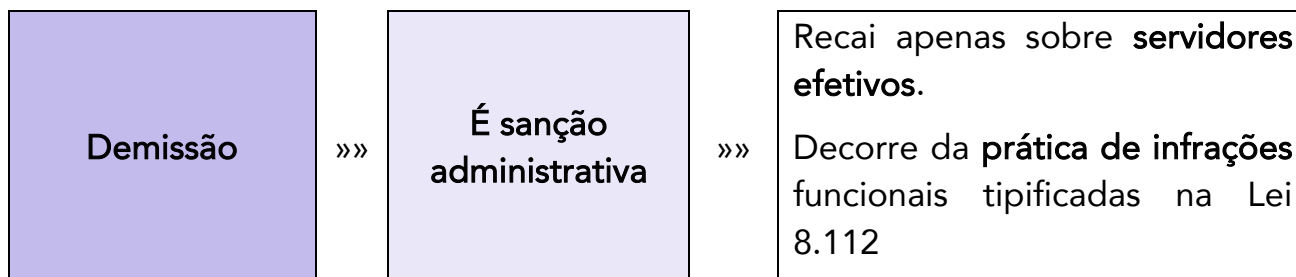
Reparem que a exoneração de **cargo em comissão** é ato discricionário que, inclusive, **dispensa motivação**. Diferentemente, tratando-se de exoneração de **cargo efetivo**, motivada pela reprovação em estágio probatório, tem-se entendido essencial a condução por meio de processo administrativo, em que se assegure ao servidor o exercício do contraditório.

Demissão

A **demissão**, consoante leciona Di Pietro, constitui **penalidade** decorrente da prática de ilícito administrativo e tem por efeito “desligar o servidor dos quadros do funcionalismo”. A “demissão” propriamente dita é endereçada aos ocupantes de **cargos efetivos**, que tiverem praticado **infrações** graves previstas na Lei 8.112. Adiante veremos que a prática de infrações graves por servidores comissionados é punida com a **destituição** do cargo em comissão.

Estudaremos a demissão com maior profundidade mais à frente, quando tratarmos do regime disciplinar dos servidores públicos. De toda forma, é importante já a distinguirmos da exoneração:





DESLOCAMENTO

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTÍSSIMA

Antes de detalhar as duas formas de deslocamento funcional (remoção e a redistribuição), é importante destacarmos que estas **não são formas de provimento nem de vacância**. Ou seja, em nenhum destes dois casos o servidor será investido ou desinvestido no cargo público. Ele **permanecerá no mesmo cargo**, porém haverá um **deslocamento**.

Remoção

A remoção consiste no **deslocamento do servidor** para exercer suas atividades em outra unidade do **mesmo quadro de pessoal**, com ou sem mudança da sede, a pedido ou de ofício (art. 36).

Exemplo 1 (**remoção sem mudança de sede**): um Auditor Federal do TCU é removido da Secretaria de Fiscalização de Pessoal para a Secretaria de Fiscalização de Obras, ambas em Brasília/DF.

Exemplo 2 (**remoção com mudança de sede**): um Analista do Ministério Público Federal é removido da Procuradoria da República em São Paulo/SP para a Procuradoria da República em Goiânia/GO.

Vejam que, diferentemente das formas de provimento e vacância, a remoção **não** implica alteração do vínculo funcional estabelecido entre a pessoa e a administração. Há apenas um deslocamento do servidor para exercer suas atividades em outra unidade (do mesmo quadro), no mesmo município ou em localidade distinta.

A remoção pode ocorrer **de ofício** ou **a pedido**, da seguinte forma (art. 36, parágrafo único):



	DE OFÍCIO	no interesse da Administração
REMOÇÃO	A PEDIDO	a critério da Administração
		para outra localidade, independentemente do interesse da Administração
		para acompanhar cônjuge ou companheiro , também servidor público (civil ou militar), de qualquer esfera, 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), na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas

Reparem que nos casos em que **independe do interesse da administração**, ela estará **obrigada** a conceder a remoção ao servidor que “pedir” (ato administrativo vinculado). Reparem, também, que, **nestes casos**:

- a remoção sempre implicará **mudança de sede**.

- tratando-se da remoção para acompanhamento de cônjuge ou companheiro, este não necessita ser servidor federal regido pela Lei 8.112. O cônjuge poderá ser servidor público de **qualquer esfera** da federação, seja **civil ou militar**.

Nos **demais casos**, a remoção será **ato discricionário** e poderá se dar com ou sem mudança de sede.

Uma das hipóteses de remoção foi cobrada na questão abaixo:

CEBRASPE/TRE-BA – Analista Judiciário (adaptada)

Carlos, servidor do TRE/BA, foi removido de ofício, no interesse da administração pública, para exercer suas funções em nova sede, razão por que teve de mudar de domicílio em caráter permanente. Carlos é casado com Maria, também servidora do TRE/BA.

Nessa situação hipotética, conforme disposição da Lei nº 8.112/1990, a remoção de Maria deverá ser concedida pela administração se Maria a solicitar.

Gabarito (C)

Quanto à **ajuda de custo**²³, o legislador deixa claro que o servidor removido a pedido não fará jus à ajuda de custo (art. 53, §3º), mas apenas aquele removido de ofício.

²³ Destinada a compensar despesas de instalação do servidor que for deslocado para nova sede por interesse da Administração (em caráter permanente).



Além disso, consoante alerta Alexandrino, “remoção” **não** é sinônimo de “transferência”. A transferência era uma forma de provimento derivado prevista inicialmente na Lei 8.112, que permitia a passagem do servidor de um cargo para outro cargo de carreira diversa. Como permitia a transmutação de carreira sem concurso público, a “transferência” foi declarada inconstitucional pelo STF e, posteriormente, expressamente revogada pela Lei 9.527/1997.

Quanto ao **tempo de trânsito**, no caso da remoção com mudança de sede, o servidor terá, em regra, entre 10 e 30 dias para se reapresentar na nova sede, contados da publicação do ato que determinar sua remoção:

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.

§ 1º 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.

§ 2º É facultado ao servidor declinar dos prazos estabelecidos no caput.



A chamada ‘Lei Maria da Penha’, Lei 11.340/2006, prevê o **acesso prioritário à remoção** para a mulher em situação de violência doméstica e familiar, desde que determinado pelo juiz responsável (art. 9º, §2º, I).

JURISPRUDÊNCIA



Imaginem a situação em que um servidor, residente no município X, é casado com uma pessoa que é aprovada no concurso público para entrar em exercício no município Y.

A este respeito, o STF tem entendido que a **nomeação de cônjuge** ou companheiro para iniciar o exercício de cargo público em município diverso da que reside o servidor **não enseja direito à remoção** “para acompanhar cônjuge deslocado no interesse da administração”.

Adiante passemos ao estudo da “redistribuição”, sutilmente diferente da “remoção”.



Redistribuição

A redistribuição consiste no **deslocamento de cargo efetivo**, ocupado ou vago, no âmbito do quadro geral de pessoal, para **outro órgão** ou **entidade** do mesmo Poder.

Percebam o seguinte: diferentemente da remoção (em que o servidor é deslocado), aqui temos um deslocamento do **cargo** (que nem mesmo precisa estar ocupado).

Além disso, cargos em comissão não podem ser objeto de redistribuição, apenas **cargos efetivos**.
Vejam a dicção do art. 37 da Lei 8.112:

Lei 8.112, art. 37. **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**, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, (..)

Outra diferença importante é que a redistribuição sempre ocorrerá **de ofício** (nunca a pedido), até porque não incide sobre o servidor, mas sim sobre o cargo.

A questão a seguir versou sobre as características da redistribuição:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, vago ou ocupado, para outro órgão ou ente vinculado a um mesmo Poder.

Gabarito (C)

Por envolver mais de um órgão, o legislador exige que a redistribuição seja **previamente aprovada** por uma instância coordenadora do funcionalismo público – o órgão central do Sipec (Sistema de Pessoal Civil) –, além do atendimento aos seguintes requisitos:

Art. 37, I - interesse da administração;

II - equivalência de vencimentos;

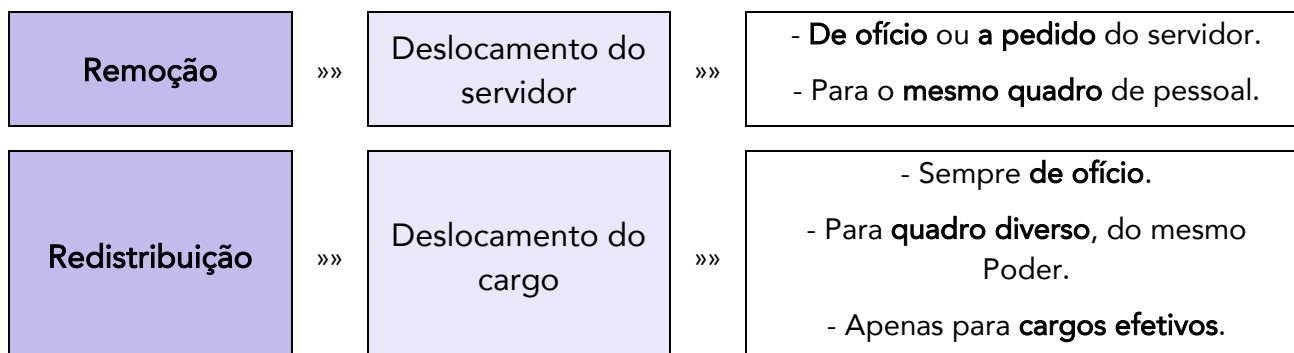
III - manutenção da essência das atribuições do cargo;

IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.





SUBSTITUIÇÃO

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXÍSSIMA

Os servidores investidos em **cargo** ou **função de direção ou chefia** e os ocupantes de **cargo de Natureza Especial**²⁴ terão substitutos indicados no regimento interno ou previamente designados pelo dirigente máximo da organização pública (art. 38)

O servidor substituto assumirá automática e cumulativamente (isto é, sem prejuízo das atividades do cargo que ocupa), o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos **afastamentos, impedimentos legais** ou **regulamentares** do titular e na **vacância** do cargo. Nestas situações, segundo a literalidade do §1º do art. 38, o substituto poderá **optar** entre a remuneração que já percebia e aquela relativa ao cargo do substituído (§ 1º).

Por outro lado, se a substituição perdurar por **mais de 30 dias consecutivos**, o substituto deixará de acumular as duas atribuições, bem como fará jus à **retribuição** pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial - paga na proporção dos dias de efetiva substituição (§ 2º).

O mesmo vale para os titulares de unidades administrativas organizadas em nível de assessoria (art. 39).

²⁴ São cargos de assessoramento de nível mais elevado. Na Câmara dos Deputados, por exemplo, são destinados exclusivamente ao assessoramento da Mesa, Lideranças, Comissões e a órgãos específicos.



DIREITOS E VANTAGENS

A Lei 8.112 **proíbe a prestação de serviços gratuitos**, salvo nos casos previstos em lei (art. 4º). Diante disso, na presente seção iremos estudar as **importâncias pagas ao servidor público** pela Administração, tratadas no Título III da Lei 8.112.

Vencimento e Remuneração

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Utilizando a terminologia adotada pela Lei 8.112¹, a **remuneração** consiste na soma do **"vencimento"** com as "vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei" (art. 41). Deste modo, a relação entre "remuneração" e "vencimento" pode ser visualizada da seguinte forma:

$$\text{REMUNERAÇÃO} = \text{VENCIMENTO} + \text{VANTAGENS PERMANENTES}$$

O **vencimento** consiste no "valor base" da remuneração do servidor público. Na dicção do legislador, corresponde à **retribuição pecuniária** pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão fixado em lei (art. 40).

Em relação às "**vantagens pecuniárias permanentes**", embora não haja definição precisa de seus contornos, a doutrina² defende que se referem ao "exercício **ordinário** das atribuições do cargo". Assim, ficam excluídos da remuneração as vantagens transitórias³ (ou não ordinárias), que o servidor recebe de forma pontual, como diárias para viajar a serviço (vantagem indenizatória).

Estas vantagens **não permanentes** (como as diárias para viagem), portanto, **não integram a remuneração**.

Em síntese:

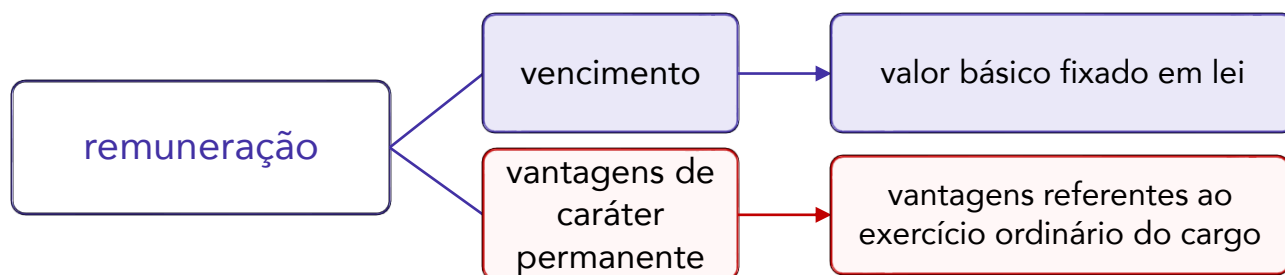
¹ Por outro lado, de acordo com terminologia adotada pela Lei 8.852/1994 (que dispõe sobre a fixação de vencimentos para a administração federal direta, autárquica e fundacional), teríamos "vencimentos" (plural) e "vencimento básico" (singular).

Neste prisma, os "vencimentos" seriam a soma do "vencimento básico" com as "vantagens pecuniárias permanentes". Já a "remuneração" seria a soma de tudo isto com os "adicionais de caráter individual e demais vantagens", mas excluindo uma série de vantagens (como diárias, ajuda de custo etc).

² ALEXANDRINO, Marcelo. Vicente Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. 26ª ed. p. 464

³ MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro, 35ª edição, p. 596.





A distinção entre “vencimento” e “remuneração” foi exigida na questão a seguir:

FCC/ TRF - 5ª REGIÃO – Analista Judiciário (adaptada)

Os servidores efetivos, cujo regime jurídico é disciplinado pela Lei nº 8.112/90, têm previstos os conceitos de vencimento e remuneração, que se distinguem porque os vencimentos abrangem a remuneração e vantagens de caráter não indenizatório.

Gabarito (E)

Vou abrir um parêntese para lembrar que **provento** consiste na importância recebida pelo aposentado e que **pensão** representa o benefício pago aos dependentes do servidor falecido.

Fechado o parêntese, há uma série de regras legais atinentes à remuneração do servidor, tratadas a seguir.

Primeiramente, é importante destacar que o valor da remuneração não pode ser inferior ao do **salário mínimo legal** (art. 41, §5º), embora o vencimento básico possa.

Além disso, a remuneração possui **caráter alimentício**, de sorte que são **vedados descontos indevidos**. Assim, o art. 45 inicia asseverando que:

Lei 8.112, art. 45. Salvo por **imposição legal**, ou **mandado judicial**, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Se o servidor causa um dano à Administração ou, simplesmente, deve repor um valor recebido indevidamente, devem ser observadas as seguintes regras quanto às **reposições ou indenizações ao erário** (art. 46):

- **pagamento integral:**
 - no máximo em 30 dias
 - pagamento integral será obrigatório se o pagamento indevido tiver ocorrido no mês anterior
- **pagamento parcelado:**
 - o valor da parcela será de, **no mínimo, 10%** da remuneração

A respeito da devolução de valores recebidos indevidamente pelo servidor, importa destacar o entendimento de que, se o recebimento foi de **boa-fé** e decorreu de erro perdoável de



interpretação da legislação, o servidor **não tem obrigação legal de devolvê-los**. Esta é a dicção da SUM-249 do TCU⁴:

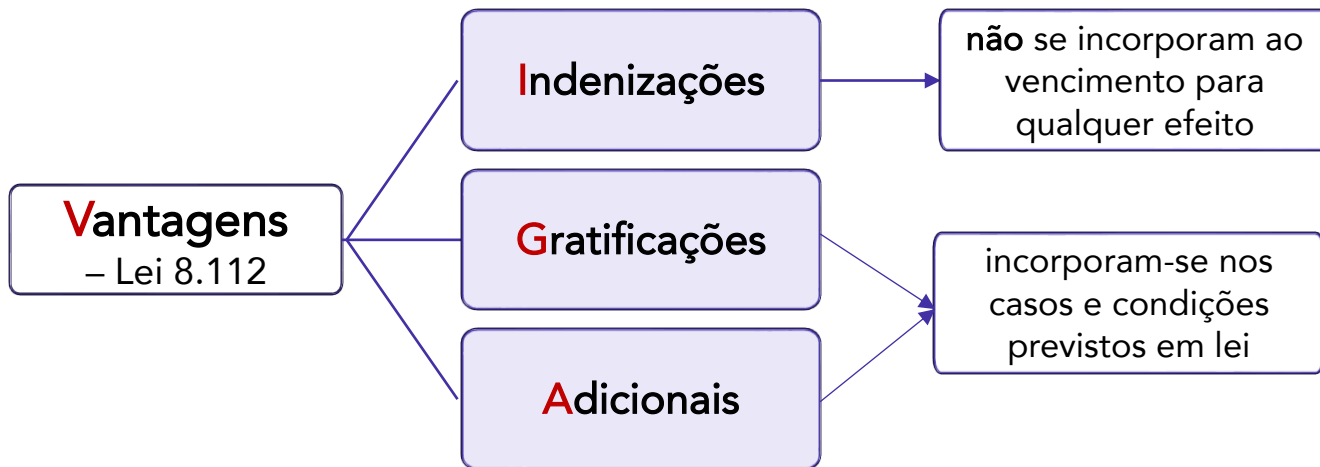
Súmula TCU 249

É **dispensada** a reposição de importâncias indevidamente percebidas, **de boa-fé**, por servidores ativos e inativos, e pensionistas, em virtude de erro escusável de interpretação de lei por parte do órgão/entidade, ou por parte de autoridade legalmente investida em função de orientação e supervisão, à vista da presunção de legalidade do ato administrativo e do caráter alimentar das parcelas salariais.

Por fim, o vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, **exceto** nos casos de **prestação de alimentos** resultante de **decisão judicial**. Ou seja, admite-se a penhora (arresto e sequestro) para garantir o pagamento, por exemplo, de Pensão Alimentícia, caso determinada judicialmente.

Vantagens Pecuniárias

As **vantagens pecuniárias** (ou simplesmente “vantagens”) representam **todas as importâncias** recebidas pelo servidor que **não** estejam enquadradas como “vencimento”. Nos termos do art. 49 da Lei 8.112, foram agrupadas em 3 conjuntos (de onde surge o mnemônico **V-I-G-A**):

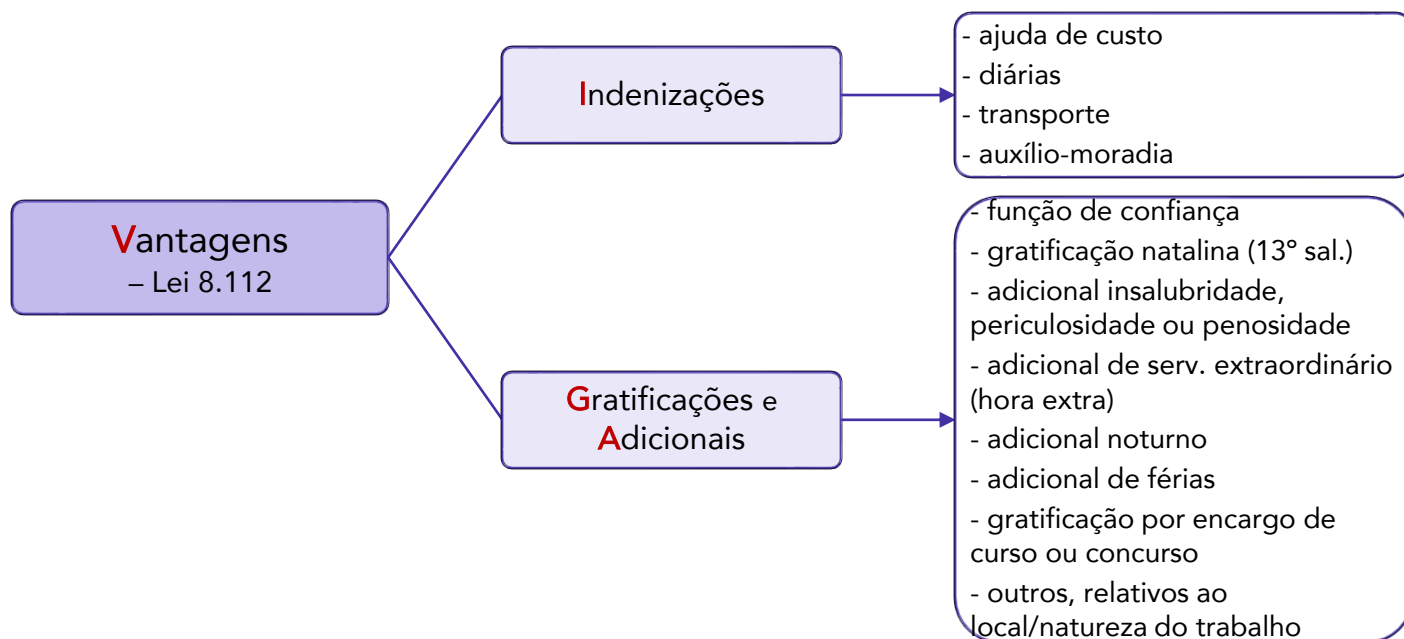


Como já havíamos adiantado acima, as **indenizações** nunca integram a remuneração (vencimento + vantagens legais permanentes). Já as **gratificações** e **adicionais** poderão integrar nos casos previstos em lei (lembrando que as vantagens permanentes integrarão a remuneração).

⁴ Em sentido semelhante a jurisprudência do STF, a exemplo do MS 26.085/DF, rel. Min. Cármen Lúcia, 7/4/2008



As vantagens legais são assim classificadas:



Adiante iremos detalhar cada uma das vantagens, tomando por base as disposições dos arts. 51 a 76-A, começando pelas indenizações.

Indenizações

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

As indenizações destinam-se a **ressarcir o servidor** por gastos incorridos no exercício da função pública. Dessa forma, **não compõem a remuneração** do servidor, tampouco refletem no cálculo de parcelas remuneratórias ou previdenciárias.

O art. 51 prevê quatro espécies de indenizações:



Adiante iremos examinar cada uma delas, mas é importante já conhecer esta enumeração, cobrada na seguinte questão:



CEBRASPE/ FUB

Ajuda de custo, diárias, transporte e auxílio-moradia constituem indenizações ao servidor.

Gabarito (C)

Vamos lá!

➤ Ajuda de custo

A ajuda de custo destina-se a compensar **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).

Também será concedida ajuda de custo àquele que não era servidor da União e é nomeado para **cargo em comissão**, com mudança de domicílio (art. 56).

A ajuda de custo somente tem lugar na alteração de lotação que ocorre de ofício, no interesse da administração (art. 53, § 3º).

Em outras palavras:

Não será devida ajuda de custo em nenhuma das hipóteses de **remoção a pedido**.

Também não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afasta do cargo (ou o reassume), em virtude de mandato eletivo (art. 55).

Se o cônjuge ou companheiro de servidor que se mudou também é servidor público e também se mudou, apenas um deles deverá receber a ajuda, **vedando-se o duplo pagamento de indenização**.

Além da ajuda de custo decorrente da mudança para nova localidade, correm por conta da administração as **despesas de transporte** do servidor e de sua família – compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais (art. 53, § 1º).

Este detalhe foi cobrado na seguinte questão:

FCC/ TRT - 2ª REGIÃO (SP) – Analista Judiciário (adaptada)

Lara, servidora pública federal, no interesse do serviço, passou a ter exercício em nova sede, ocorrendo mudança de domicílio em caráter permanente.

Neste caso, dispõe a Lei nº 8.112/1990, que a ajuda de custo será devida, correndo por conta da Administração as despesas de transporte do servidor e de sua família, não compreendendo bagagem e bens pessoais.

Gabarito (E)



Quanto ao valor, a ajuda de custo é calculada **sobre a remuneração do servidor**, não podendo exceder a importância correspondente a 3 meses (art. 54).

Além disso, se o servidor deslocado no interesse da administração **falece**, sua família fará jus à ajuda de custo e transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de 1 ano do óbito (art. 53, § 2º).

Por fim, caso receba a ajuda e não se apresente, o servidor deverá restituir a importância recebida no prazo de **30 dias** (art. 57).

➤ Diárias

No tópico anterior estudamos a repercussão do deslocamento do servidor em caráter permanente (por necessidade do serviço). As diárias, por sua vez, terão lugar quando o servidor, a serviço, afastar-se da sede **em caráter eventual ou transitório**, seja para outro ponto do território nacional ou para o exterior (art. 58).

Nesta situação, fará o servidor jus a passagens e diárias destinadas a **indenizar as parcelas de despesas extraordinária** com pousada, alimentação e locomoção urbana.

Se o deslocamento ocorre de forma não eventual, não há que se falar em diárias. Assim, o legislador preceitua que, nos casos em que os deslocamentos constituem **exigência permanente do cargo**, o servidor não fará jus a diárias (§ 2º).

Outra situação que não dá azo ao pagamento de diárias é o deslocamento dentro da **mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião**, salvo se houver pernoite fora da sede (§ 3º).

É o que ocorre, por exemplo, na “grande São Paulo”: se o servidor, com sede em São Paulo (capital), se desloca durante o dia para um município daquela região metropolitana (como Santo André/SP), não haveria que se falar em percepção de diárias – exceto se lá pernoitar.

Quanto ao **valor**, a diária será concedida **por dia de afastamento**, sendo devida **pela metade** quando o deslocamento **não exigir pernoite** fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias (§ 1º).

O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no **prazo de 5 dias** (art. 59) – diferentemente da devolução da ajuda de custo (prazo de 30 dias).



Quanto à principal diferença entre ajuda de custo e diária, temos o seguinte:

Ajuda de custo → mudança de domicílio em **caráter permanente**

Diária → deslocamento em **caráter eventual ou transitório**

➤ Indenização de transporte

A indenização de transporte é concedida ao servidor que, **por opção**, e condicionada ao **interesse da administração** realizar despesas com a utilização de **meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos**, por força das atribuições próprias do cargo (art. 60).

Nos termos da regulamentação contida no Decreto 3.184/1999, a indenização consiste em um **valor por dia** de deslocamento (valor diário). Além disso, este valor é devido ao servidor apenas no **desempenho efetivo das atribuições do cargo**, vedado, por óbvio, o pagamento da referida indenização sobre ausências e afastamentos, ainda que considerados em lei como de efetivo exercício.

➤ Auxílio-moradia

O auxílio-moradia consiste no **ressarcimento das despesas com aluguel de moradia** ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de 1 mês após a comprovação da despesa pelo servidor (art. 60-A).

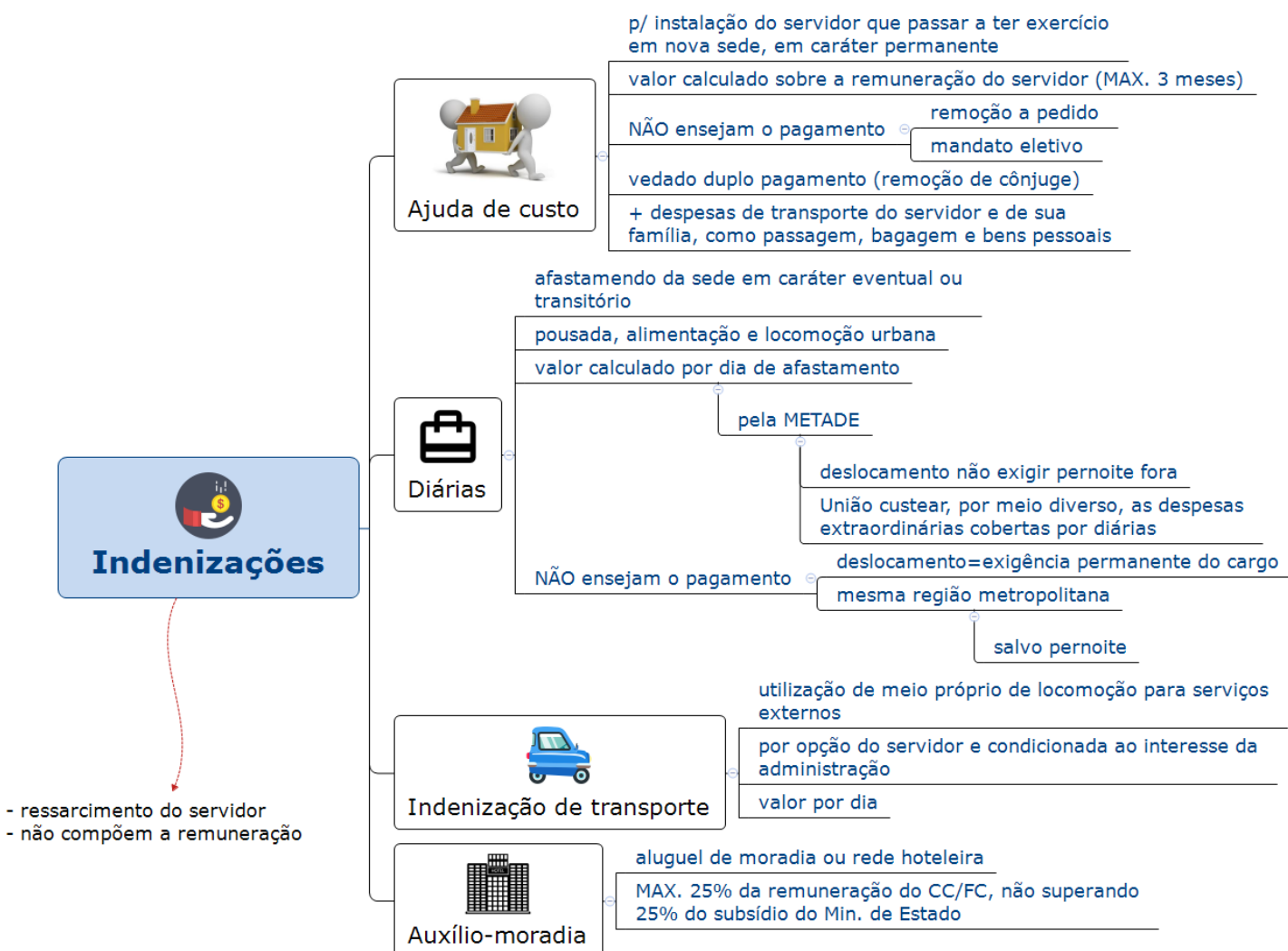
O legislador inseriu uma série de **requisitos** para a concessão do auxílio-moradia, como a inexistência de imóvel funcional disponível, que o servidor não seja proprietário de imóvel naquele município e a mudança de residência se destine a ocupação de cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 4, 5 e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes (art. 60-B).

O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a **25%** do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro de Estado ocupado (art. 60-D), não superando 25% do subsídio do Ministro de Estado (§1º).

Por fim, no caso de falecimento do servidor, exoneração, colocação de imóvel funcional à sua disposição ou caso o servidor adquira imóvel próprio, o auxílio-moradia **continuará sendo pago por 1 mês** (art. 60-E).



Sintetizando as principais regras quanto às indenizações:



Gratificações, Adicionais e Retribuições

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA



Estudadas as indenizações (que não fazem parte da remuneração), as demais vantagens são indistintamente enquadradas como “retribuições⁵, gratificações e adicionais” pelo art. 61 da Lei 8.112.

Antes de examinar cada uma delas, é importante lembrar que as **gratificações** e **adicionais** permanentes farão parte da **remuneração** do servidor.

Passemos à análise de cada uma destas parcelas!

➤ **Retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento**

O art. 62 prevê esta importância como **retribuição** ao servidor efetivo que exerce **função de confiança** (função de direção, chefia ou assessoramento) ou àquele que ocupa **cargo de provimento em comissão** ou de **Natureza Especial**.

Atualmente não há mais que se falar em **incorporação** desta retribuição ao patrimônio jurídico do servidor, de sorte que ele só receberá tal retribuição quando em exercício de tais funções.

Anteriormente, era possível a incorporação desta importância (nominada de “gratificação”, à época). Assim, para os servidores que adquiriram o direito à incorporação antes da mencionada alteração, tal importância recebeu o título de VPNI - Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (art. 62-A).

➤ **Gratificação natalina**

A **gratificação natalina** corresponde ao 13º salário dos servidores estatutários. A quantia devida corresponde a **1/12 da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício** no respectivo ano (art. 63). Além disso, a **fração** de mês trabalhada, caso seja igual ou superior a 15 dias, será considerada como mês integral.

Exemplo: após sua aprovação em concurso público, Teresa foi nomeada, tomou posse e, em 1º de julho de 2018, entrou em exercício no cargo. No mês de dezembro, sua remuneração será de R\$ 10 mil.

⁵ A categoria das “retribuições” foi inserida por meio da Lei 9.527/1997, que alterou a denominação da “gratificação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento” para “retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento”.



Como ela exerceu o cargo por 6 meses em 2018 (julho a dezembro), naquele ano, terá direito a 6/12 da remuneração de dezembro, a título de gratificação natalina, o que corresponde a R\$ 5 mil (6/12 * R\$10.000).

O **servidor exonerado** perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a **remuneração do mês da exoneração** (art. 65).

Quanto ao **prazo para pagamento** da gratificação, a administração tem até o dia **20 de dezembro** de cada ano para efetuar aos servidores (art. 64).

Por fim, é importante destacar que a gratificação natalina **não será considerada** para cálculo de qualquer vantagem pecuniária (art. 66). Em outras palavras, quando forem calculadas outras vantagens, como adicional de horas extras, férias etc, não devem ser computados os valores pagos a título de gratificação natalina.

➤ **Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas**

Aqui temos a previsão de três diferentes parcelas: **adicional de insalubridade**, adicional de **periculosidade** e adicional de **penosidade**.

O **adicional de insalubridade** é devido àqueles servidores que trabalhem, com habitualidade, em locais que coloquem **em risco sua saúde**, a exemplo de servidores médicos que laboram dentro dos hospitais, expostos a agentes nocivos à saúde.

Segundo o art. 12, inciso I, da Lei 8.270/1991, este adicional será de **5%, 10% ou 20%** sobre o vencimento do cargo efetivo, conforme o grau da insalubridade (grau mínimo, médio ou máximo).

O **adicional de periculosidade**, por sua vez, é devido aos servidores que exerçam suas funções em contato permanente com elementos ou substâncias que **coloquem sua vida em risco**, como aqueles expostos à eletricidade.

O adicional de periculosidade será de **10%** sobre o vencimento do cargo efetivo.

Um mesmo servidor não pode receber os adicionais de insalubridade e periculosidade cumulativamente, devendo **optar por um deles** (art. 68, §1º).



Além disso, não há direito adquirido à continuidade do pagamento destes adicionais. Em outras palavras, o direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão (§2º).

Situação interessante diz respeito à **servidora gestante ou lactante**: esta deverá ser afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos perigosos, insalubres ou penosos. Durante tal período, a servidora deverá exercer suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso (art. 69, parágrafo único).

Por fim, o **adicional de penosidade** guarda relação com o exercício do cargo “em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem” (art. 71). Parte expressiva da doutrina entende que, atualmente, não há mais que se falar em tal adicional, porquanto teria sido tacitamente revogado pelo art. 17 da Lei 8.270/1991, o qual foi, por sua vez, posteriormente revogado pelo art. 2º da Lei 9.527/1997. Assim, somente haveria que se falar em pagamento de importâncias relacionadas ao exercício do cargo em zonas fronteiriças ou em “localidades estratégicas” nas situações em que houver previsão legal específica, como ocorre para os policiais federais, servidores da receita federal, entre outros (Lei 12.855/2013, art. 1º).

➤ Adicional de horas extras

O **serviço extraordinário** (isto é, a prestação de horas extras) será remunerado com **acréscimo de 50%** em relação à hora normal de trabalho (art. 73).

Para não onerar permanentemente os cofres públicos, somente será permitido serviço extraordinário para atender a **situações excepcionais e temporárias**, respeitado o **limite máximo de 2 horas** por jornada (art. 74).

➤ Adicional noturno

É considerado noturno o serviço prestado em horário compreendido entre **22 hs** de um dia e **5 hs** do dia seguinte (art. 75). O adicional noturno é de **25%** sobre o **valor da hora diurna**. Outro benefício concedido aos estatutários consiste na redução fictícia da hora noturna, que é computada como tendo **52 minutos e 30 segundos**.

Exemplo: suponha que o valor da hora diurna é de R\$ 20,00. Se o serviço ocorrer em período noturno (22hs-5hs), deverá haver o acréscimo de R\$ 5,00 sobre cada hora noturna trabalhada.



Além disso, se estivermos diante de hora extra em período noturno, o **adicional noturno incidirá também sobre o adicional de horas extras.**

Exemplo: suponha que o valor da hora normal diurna é de R\$ 20,00. Se, em determinado dia, o servidor laborar 1 hora extra, haverá o pagamento das seguintes vantagens:

- hora normal de trabalho R\$ 20,00
- adicional por serviço extraordinário R\$ 10,00 (50% x R\$ 20,00)
- adicional noturno R\$ 7,50 (25% x R\$ 30,00)

➤ Adicional de férias

Por ocasião das férias do servidor, independentemente de solicitação, será pago um adicional correspondente a **1/3 da remuneração do período das férias**.

Caso o servidor exerça função de confiança ou ocupe cargo em comissão, a respectiva retribuição será computada no cálculo do adicional de férias.

➤ Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC

Em algumas situações, além das atribuições normais do servidor, ele **ministra cursos** ou auxilia na **realização de concursos públicos** ou **exames vestibulares**.

Nestas situações, se tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes, o servidor poderá fazer jus à **GECC – Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso**, assim prevista na Lei 8.112:

Art. 76-A. A **Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso** é devida ao servidor que, em **caráter eventual**:

I - atuar como **instrutor em curso** de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;

II - **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;

III - 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;



IV - participar da **aplicação, fiscalizar ou avaliar** provas de **exame vestibular** ou de **concurso público** ou supervisionar essas atividades.

É o caso, por exemplo, do servidor do Tribunal de Contas da União que se tornou especialista em determinado assunto e, a partir daí, é selecionado para ministrar cursos para seus colegas de trabalho.

Mas reparem que o servidor poderá **optar entre**:

a) **receber a GECC**: quando o encargo de curso ou concurso deve ser exercido **sem prejuízo de suas atribuições** ordinárias

Exemplo: um Auditor do TCU deixa de exercer suas atribuições durante determinado período, para ministrar o curso, durante o horário de expediente.

Como o encargo ocorreu sem prejuízo das atribuições, ele deverá trabalhar uma carga horária adicional, durante outros dias, para compensar o período do curso.

b) **não** receber a GECC e exercer o encargo **com prejuízo** de suas atribuições ordinárias: aqui não será necessário compensar, já que ele optou por não receber a vantagem pecuniária.

Além disso, a legislação estabelece parâmetros para pagamento da GECC:

- o valor da gratificação será **calculado em horas**, observadas a natureza e a complexidade da atividade exercida;

- a retribuição não poderá ser superior ao equivalente a **120 horas de trabalho anuais**, ressalvada situação de excepcionalidade, devidamente justificada e previamente aprovada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

De toda forma, como se trata de **vantagem eventual**, 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 (§3º).



Férias

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

O constituinte assegurou o direito às **férias remuneradas** aos empregados em geral (CF, art. 7º, XVII) e estendeu tal benefício aos servidores estatutários (CF, art. 39, §3º).

Nesse sentido, a Lei 8.112 regulamentou este direito, prevendo **30 dias** de férias, as quais podem ser **acumuladas** até, no máximo, **dois períodos** – desde que haja necessidade do serviço (art. 77, *caput*).

Após ter tomado posse, exige-se que o servidor tenha **12 meses de exercício** para que faça jus ao primeiro período de férias⁶ - é o chamado “período aquisitivo de férias”.

Exemplo: o servidor entro em exercício no início de 2015. Assim, terá que laborar por 12 meses para só então pegar férias pela primeira vez (1º período aquisitivo de férias). Caso o servidor não consiga pegar aquelas férias em 2016 e também não consiga pegar férias em 2017, as férias referentes ao ano de 2015 poderão ser usufruídas no máximo em 2017 – isto é, quando tiver acumulado 2 períodos de férias.

A **remuneração de férias** compreende o valor normal da remuneração com **um terço a mais** – chamado de “adicional de férias” pela Lei 8.112.

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até **2 dias antes** do início do respectivo período de férias (art. 78). Se o servidor exercer uma função comissionada, o valor da respectiva gratificação deverá ser incluído no cálculo da remuneração de férias.

Quanto à **concessão das férias**, é possível o parcelamento em **até 3 etapas**, desde que o servidor assim requeira, no interesse da administração (art. 77, §3º). Portanto, o parcelamento é **ato discricionário** da administração. Havendo o parcelamento, o adicional de férias deverá ser pago integralmente no primeiro período de férias (§5º).

Quanto a este assunto, vejam a questão a seguir:

FCC/TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário (adaptada)

As férias não poderão ser parceladas, sendo obrigatório o gozo do período inteiro das férias sob pena de responsabilidade do servidor.

⁶ Lei 8.112/1990, art. 77, § 1º Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12 (doze) meses de exercício.



Gabarito (E)

Concedidas as férias, estas 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 (art. 80).

Caso o servidor falte ao serviço, a lei **proíbe** que qualquer falta seja **levada à conta das férias** do servidor (art. 77, §2º). Então, por exemplo, se o servidor faltou durante 5 dias, de maneira injustificada, não poderiam ser automaticamente deduzidos estes 5 dias do seu período de férias.

Por fim, havendo **exoneração do servidor** (efetivo ou comissionado) com saldo de férias a usufruir ou no curso do período aquisitivo das férias, este perceberá **indenização**, na proporção de 1/12 avos por mês de efetivo exercício - ou fração trabalhada superior a 14 dias (art. 78, §3º). A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório (§ 4º).

JURISPRUDÊNCIA



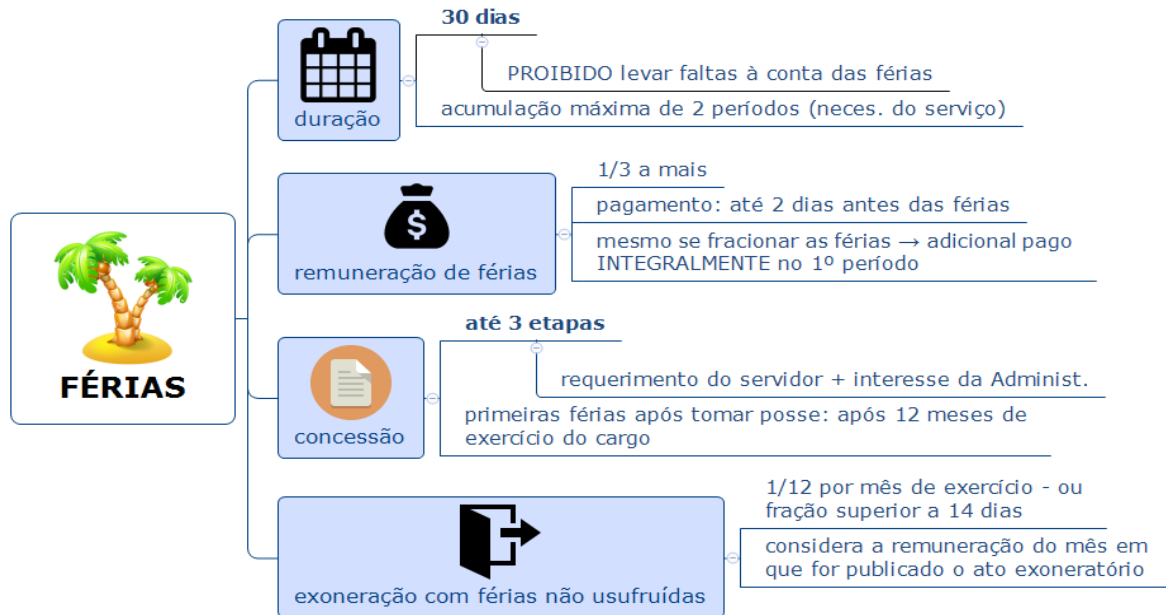
1) O STJ⁷ tem extrapolado a literalidade do art. 77 da Lei 8.112, entendendo que, diante da acumulação de mais de 2 períodos de férias, não se poderia admitir que o servidor perdesse seu direito a férias. Assim, a Superior Tribunal de Justiça tem consignado que “**o acúmulo de dois períodos de férias não gozadas pelo servidor não implica a perda do direito**”, dada a proteção à saúde do servidor.

2) O STF⁸ tem entendido que o **servidor que se aposenta** também faz jus à **indenização** pecuniária referente à conversão das férias não usufruídas, apesar da falta de previsão legal expressa.

⁷ MS 13.391/DF, rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura, 27/4/2011

⁸ ARE 721.001/RJ, rel. Min. Gilmar Mendes, 28/2/2013 (repercussão geral)

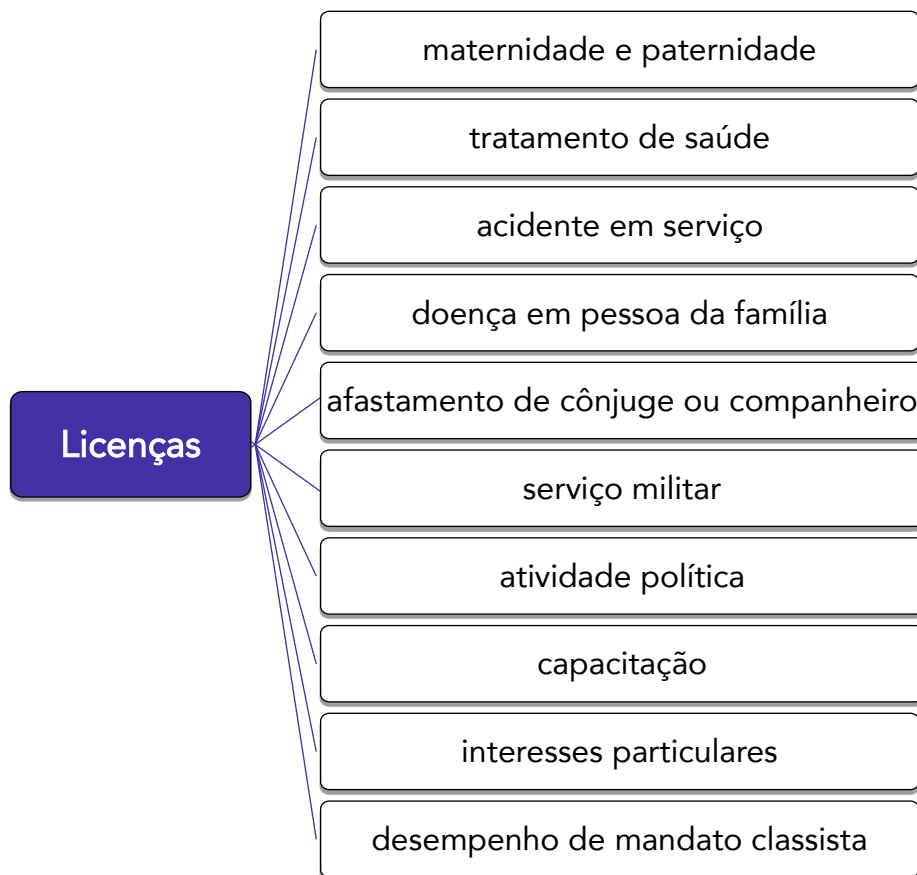




Licenças

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

O artigo 81 da Lei 8.112 enumera as licenças concessíveis ao servidor civil federal:



Adiante vamos passar a examinar cada uma delas.

Licença maternidade e licença paternidade

A servidora que **gestar** ou **adotar** uma criança terá direito a um afastamento remunerado com duração de **120 dias consecutivos**, como regra geral.

Tal direito, de sede constitucional (art. 7º, XVIII), encontra-se regulamentado nos arts. 207 e 210 da Lei 8.112.

Quanto à **duração da licença**, ambas terão **duração inicial de 120 dias**, tanto para a gestante como para a adotante.

Em relação à adotante, percebam que o texto da Lei 8.112, inicialmente, faz menção a 90 dias de licença para a adoção de crianças de até um ano de idade e de 30 dias para crianças com mais de



um ano. No entanto, o Supremo⁹ considerou inconstitucional (i) a diferenciação entre a servidora que tenha filhos biológicos e aquela que adota uma criança e (ii) a fixação de prazos diferenciados em função da idade adotada:

Os prazos da licença adotante **não** podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, **não** é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.

Portanto, em razão desta decisão tem-se entendido que a duração de ambas as licenças, gestante e adotante, devem ter a mesma duração de 120 dias, como regra geral (independentemente da idade da criança adotada).

Ainda quanto à duração, a legislação autoriza que tal licença seja **prorrogada por mais 60 dias**, na dicção do Decreto 6.690/2008¹⁰, nos termos da autorização conferida pela Lei 11.770/2008¹¹.

Havendo tal prorrogação, portanto, a licença maternidade alcançaria a **duração total de 180 dias**.

Reparem que, como o afastamento é remunerado, ele ocorre “sem prejuízo da remuneração” da servidora. Além disso, a concessão destas licenças consiste em **ato vinculado**: uma vez preenchidos os requisitos legais, não há espaço para juízo de mérito do administrador público.

Quanto ao **início da licença gestante**, esta poderá se iniciar a partir do **primeiro dia do nono mês de gestação**, salvo antecipação por prescrição médica (art. 209, §1º). Havendo nascimento prematuro, no entanto, a licença terá início a partir do parto (§2º).

Por outro lado, no caso de **natimorto**, decorridos 30 dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício (§3º).

Por fim, se a gestação não for bem-sucedida e ocorrer um **aborto**, atestado por médico oficial, a servidora terá direito a **30 dias** de repouso remunerado (§4º).

⁹ RE 778889/PE, rel. Min. Roberto Barroso, 10/3/2016 (tema 782)

¹⁰ Decreto 6.690/2008, art. 2º. Serão beneficiadas pelo Programa de **Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante** as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A **prorrogação** será garantida à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto e terá **duração de sessenta dias**.

¹¹ Lei 11.770/2008, art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.



A respeito da gestação, faz-se oportuno comentar que a servidora **lactante** fará jus a **1 hora** de descanso, para amamentar o próprio filho, até **6 meses** de idade (art. 209). No entanto, com a prorrogação da licença maternidade, tal dispositivo goza de pouca aplicação prática.

Já quanto à **licença paternidade**, o art. 208 da Lei 8.112 regulamenta tal direito constitucional (art. 7º, XIX), conferindo o direito a **5 dias consecutivos**, inicialmente, pelo nascimento ou adoção de filhos.

Esta duração inicial pode ser prorrogada por **mais 15 dias**, nos termos do Decreto 8.737/2016¹². Assim, a duração da licença paternidade pode alcançar o **total de 20 dias**.

Tal período é **considerado como de efetivo exercício**, assim como ocorre em relação às licenças gestante e adotante (art. 102, VIII, 'a'). Além disso, durante a prorrogação da licença, os servidores não podem exercer qualquer atividade remunerada.



Discussão interessante diz respeito à possibilidade de se conceder o salário maternidade pelo prazo de 180 dias, previsto no artigo 207 da Lei 8.112/1990, ao pai solteiro de crianças geradas através de procedimento de fertilização *in vitro* (FIV) e utilização de barriga de aluguel. O STF entendeu que é possível, sim, ao genitor monoparental o usufruto da licença pelo prazo de 180 dias:

"À luz do art. 227 da CF, que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade e do princípio da paternidade responsável, a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai genitor monoparental." (STF/RE 1348854. Tema 1182)

Licença para tratamento de saúde

Será concedida ao servidor **licença para tratamento de saúde**, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus (art. 202).

¹² Decreto 8.737/2016, art. 2º A **prorrogação** da licença-paternidade será concedida ao servidor público que requeira o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento ou a adoção e terá duração de **quinze dias**, além dos cinco dias concedidos pelo art. 208 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º A prorrogação se iniciará no dia subsequente ao término da licença de que trata o art. 208 da Lei nº 8.112, de 1990.

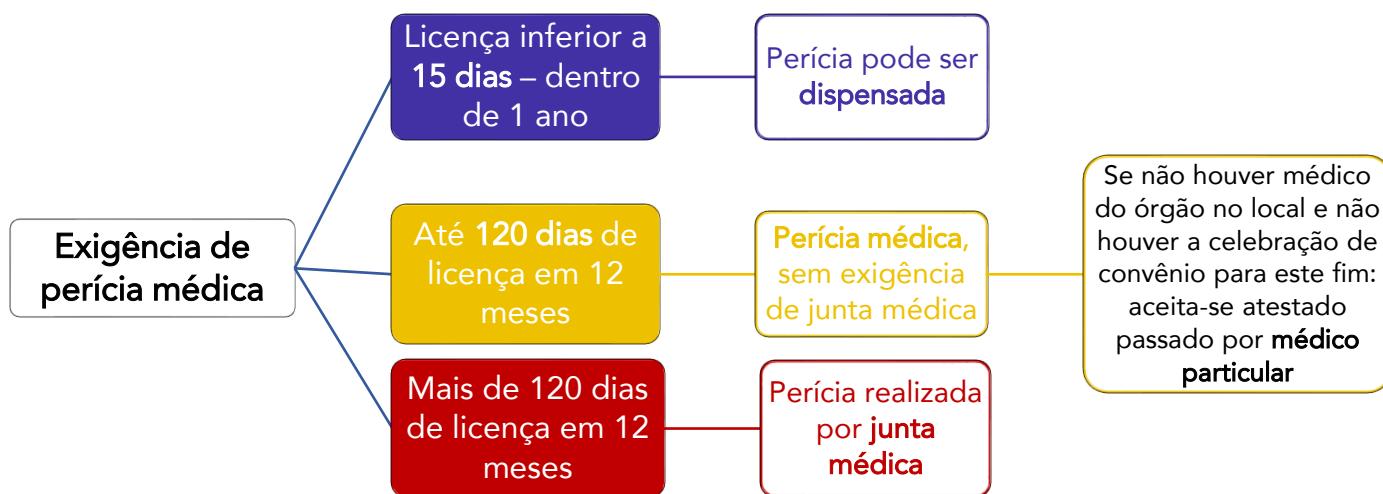
Para que seja concedida, a licença para tratamento de saúde depende da **realização de perícia oficial** (art. 203).

A perícia médica poderá ser dispensada quando inexistir médico no órgão ou entidade no local onde se encontra ou tenha exercício em caráter permanente o servidor, atendidas determinadas condições. Neste caso, será aceito atestado passado por médico particular, o qual somente produzirá efeitos depois de recepcionado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade (§§2º e 3º).

Outra situação em que pode se dispensar a realização de perícia oficial diz respeito à licença para tratamento de saúde **inferior a 15 dias**, dentro de um ano. Neste caso, o ente público pode regulamentar os casos em que ficará **dispensada a realização da perícia**.

Por outro lado, a licença que exceder o prazo de **120 dias** no período de 12 meses, a contar do primeiro dia de afastamento, será concedida mediante avaliação por **junta médica oficial** (§4º) – e não por um único médico.

Em síntese:



E, sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado (§1º).

A duração máxima da licença por motivos de saúde do servidor será de **24 meses** (art. 188, §1º). Ao final deste período, se o servidor não estiver em condições de reassumir o cargo, será **aposentado por invalidez permanente**.

A licença para tratamento de saúde é **considerada como 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'). A partir daí, os afastamentos por motivos de saúde do



servidor passam a ser considerados como tempo de serviço apenas para efeitos de aposentadoria e disponibilidade (art. 103, VII).

Além disso, a critério da Administração, o servidor em licença para tratamento de saúde ou aposentado por invalidez poderá ser **convocado a qualquer momento**, para reavaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria (art. 188, §5º).

É oportuno comentar que o servidor está submetido a **exames periódicos de saúde** (EPS), nos termos do art. 206-A e da regulamentação constante do Decreto 6.856/2009.

Licença por acidente em serviço

A licença ao servidor que se acidenta em serviço em muito se assemelha com a licença para tratamento de saúde, estudada logo acima.

Configura acidente em serviço o **dano físico ou mental** sofrido pelo servidor, **que se relacione**, mediata ou imediatamente, **com as atribuições do cargo exercido** (art. 212).

Além disso, equipara-se ao acidente em serviço o dano: (i) decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo ou (ii) sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

A prova do acidente será feita no prazo de 10 dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem (art. 214).

O afastamento por motivo de acidente em serviço também é **considerado como de efetivo exercício** para todos os efeitos legais (art. 211 e art. 102, VIII, 'd').

Licença por motivo de doença em pessoa da família

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

Mas nem sempre que alguém de sua família adoecerá será concedida tal licença. A lei impõe dois requisitos para a concessão desta licença:

- a assistência direta do servidor for indispensável e
- a assistência não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário (§1º)



A licença e suas prorrogações serão concedidas mediante perícia médica oficial, sendo dispensada quando for inferior a 15 dias (dentro de um ano), na forma de regulamentação própria.

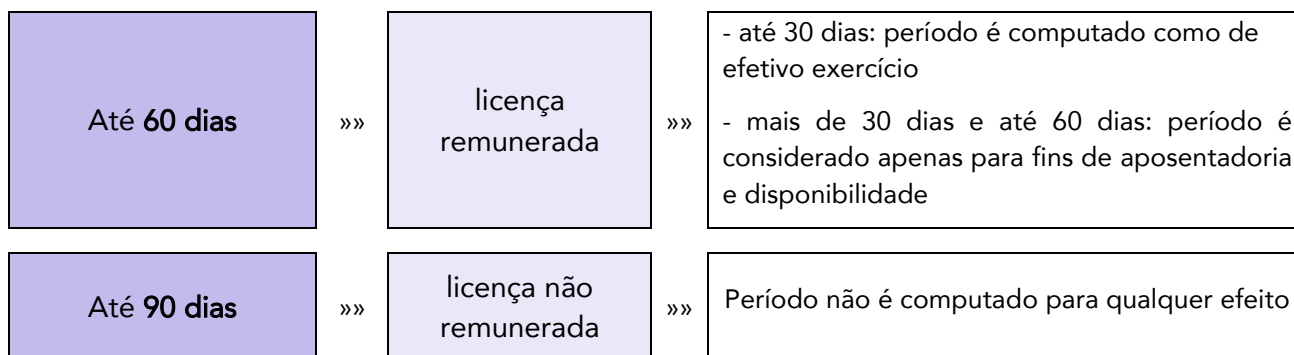
A licença por motivo de doença em pessoa da família será concedida, a cada período de 12 meses, nas seguintes condições:

- a) por até **60 dias** (consecutivos ou não): mantida a remuneração do servidor
- b) por até **90 dias** (consecutivos ou não): sem remuneração

Assim, em um período de 12 meses, se o servidor solicitar tal licença por mais de 60 dias, tais períodos passam a ser considerados afastamentos não remunerados.

Sendo remunerada e desde que limitada a 30 dias, a licença será considerada como de **efetivo exercício**. Por outro lado, o que exceder tal período passa a ser considerado apenas para fins de aposentadoria e disponibilidade (art. 103, II). Por fim, caso o afastamento se dê sem remuneração, tal período não é computado para nenhum efeito.

Em síntese, a cada 12 meses:



Por fim, durante esta licença, o servidor fica **proibido de exercer atividade remunerada**:

Art. 81, § 3º É **vedado** o exercício de **atividade remunerada** durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo [motivo de doença em pessoa da família].

Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro

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 (art. 84).



Diferentemente dos casos anteriores, a licença por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro é **por prazo indeterminado e sem remuneração**. Além disso, tal período não é computado para nenhum efeito.

O STJ tem entendido¹³ que a concessão desta licença é **ato vinculado**, a despeito de a lei mencionar que esta “poderá ser concedida”. Assim, a jurisprudência do STJ é no sentido de que a licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro é “direito assegurado ao servidor público, de sorte que, preenchidos os requisitos legais, não há falar em discricionariedade da Administração quanto à sua concessão”.

O §2º do art. 84 prevê o chamado **exercício provisório** de servidor público cujo cônjuge ou companheiro seja servidor e tenha sido deslocado. Assim, no deslocamento de servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, poderá haver exercício provisório em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo.

Licença para o serviço militar

Ao servidor **convocado para o serviço militar** será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica (art. 85). Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 dias, também sem remuneração, para reassumir o exercício do cargo.

Tal licença é considerada como de efetivo exercício (art. 102, VIII, 'f').

Licença para atividade política

Para que possa exercer sua capacidade eleitoral passiva, o servidor terá direito a licença em duas situações (art. 86):

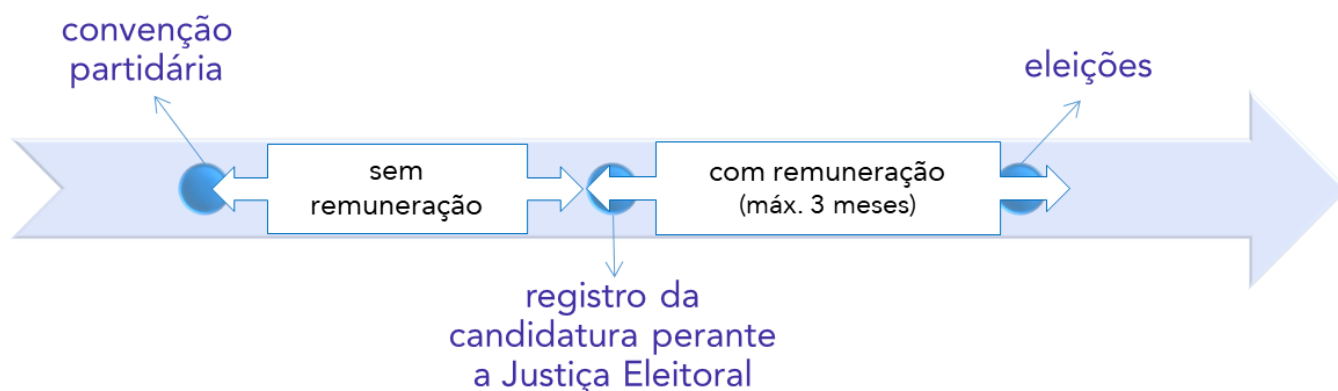
a) **sem remuneração**: durante o período que mediar entre a sua escolha em **convenção partidária**, como candidato a cargo eletivo, e a **véspera do registro de sua candidatura** perante a Justiça Eleitoral.

b) **com remuneração**: a partir do **registro da candidatura** e até o **décimo dia seguinte ao da eleição**. Nesta situação, a licença terá a **duração máxima de 3 meses**. Excedendo disto, o servidor continuará de licença, mas sem direito à sua remuneração.

¹³ AgRg no REsp: 1243276/PR 2011/0037315-3, Relator: Ministro Benedito Gonçalves, 5/2/2013



Em síntese:



No primeiro momento, como a licença ocorre sem remuneração, o período não é computado para qualquer efeito. Na sequência, o período remunerado da licença será computado apenas para fins de aposentadoria e disponibilidade (art. 103, III).

Em qualquer dos casos, o servidor que se candidatar a cargo eletivo, será **afastado de suas atribuições**, a partir do dia imediato ao do **registro da candidatura** perante a Justiça Eleitoral, até o 10º dia seguinte ao do pleito (§ 1º).

Caso seja eleito, terá lugar o afastamento para exercício de mandato eletivo, estudado mais à frente.

Licença para capacitação

Após **cada 5 anos** de efetivo exercício do cargo (quinquênio), o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, **com a respectiva remuneração**, por **até 3 meses**, para participar de **curso de capacitação profissional** (art. 87).

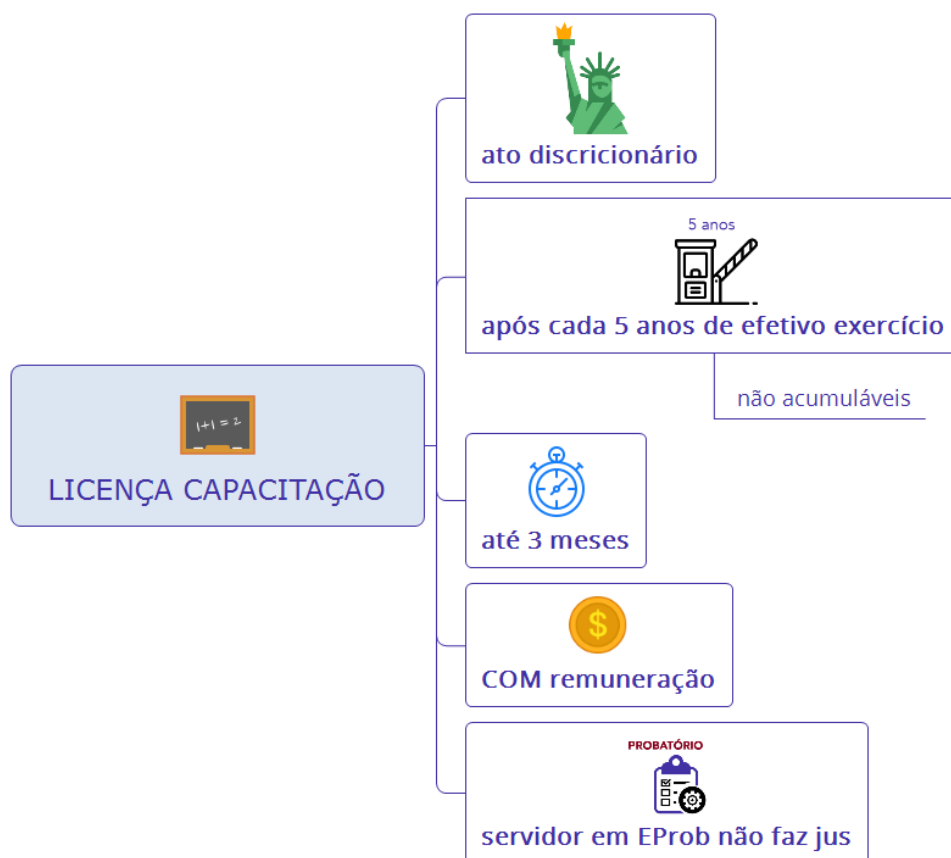
É importante destacar que tais períodos **não são acumuláveis**. Então um servidor que exerceu o cargo por 20 anos, por exemplo, e nunca pegou licença capacitação, não poderia se ausentar posteriormente por 12 meses. Além disso, o servidor **em estágio probatório não faz jus** à licença para capacitação (art. 20, §4º).

Diferentemente das anteriores, aqui estamos diante de **ato discricionário**, o qual dependerá do juízo de conveniência e oportunidade do gestor público.

Tal licença é considerada como de efetivo exercício (art. 102, VIII, 'e').

Em síntese:





Licença para Tratar de Interesses Particulares - LTIP

Aqui temos outra licença que não pode ser concedida a servidor que esteja em estágio probatório.

Nesse sentido, o art. 91 da Lei 8.112 prevê que, a critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares (LTIP) pelo prazo de até 3 anos consecutivos, sem remuneração.

A LTIP também dependerá de juízo de mérito do gestor público, de sorte que sua concessão é ato discricionário. Tal discricionariedade autoriza, até mesmo, que a licença seja interrompida, a qualquer tempo, no interesse do serviço – bem como a pedido do servidor.

De toda forma, não sendo remunerada, a licença para interesses particulares não é computada como tempo de serviço.

A questão adiante exigiu os principais requisitos da LTIP:

FCC/ TRT - 2ª REGIÃO (SP) – Técnico Judiciário



Suponha que determinado servidor público federal tenha solicitado licença para tratar de interesses particulares, a qual, contudo, restou negada pela Administração. Entre os possíveis motivos legalmente previstos para negativa, nos termos disciplinados pela Lei nº 8.112/1990, se insere(m):

- I. Estar o servidor no curso de estágio probatório.
- II. Ser o servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão.
- III. Razões de conveniência da Administração.

Está correto o que se afirma em

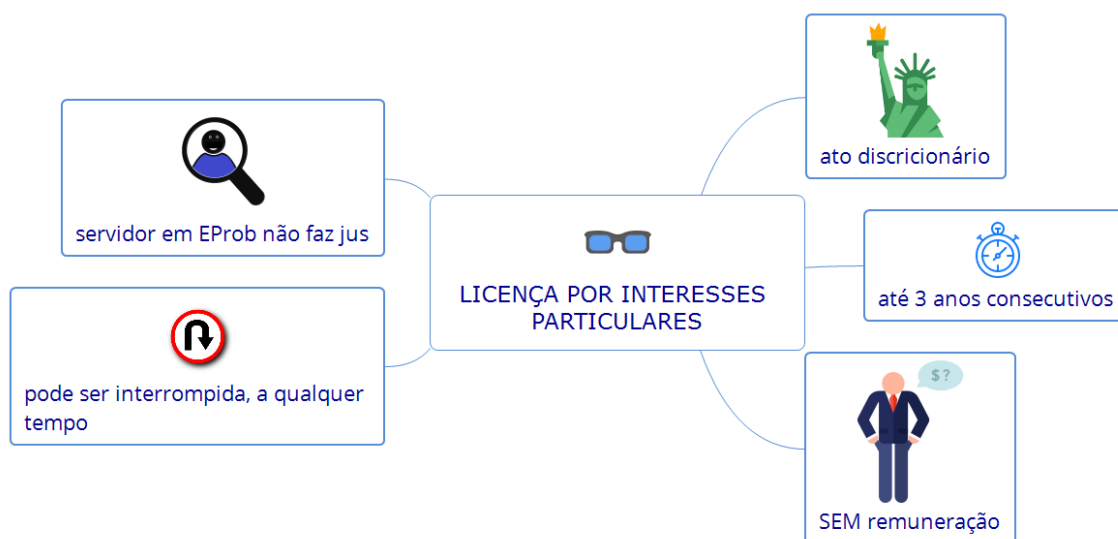
- a) I, II e III.
- b) II, apenas.
- c) II e III, apenas.
- d) I e III, apenas.
- e) I e II, apenas.

Gabarito (A)



Apesar de esta licença permitir ao servidor o desempenho de atividades particulares, tem-se entendido que o servidor em licença para tratar de interesses particulares **não pode ocupar cargo em comissão ou função de confiança** em outro órgão ou entidade da administração (Acórdão TCU 1.809/2023 - Plenário).





Licença para desempenho de mandato classista

É assegurado ao servidor o direito à licença **sem remuneração** para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros (art. 92).

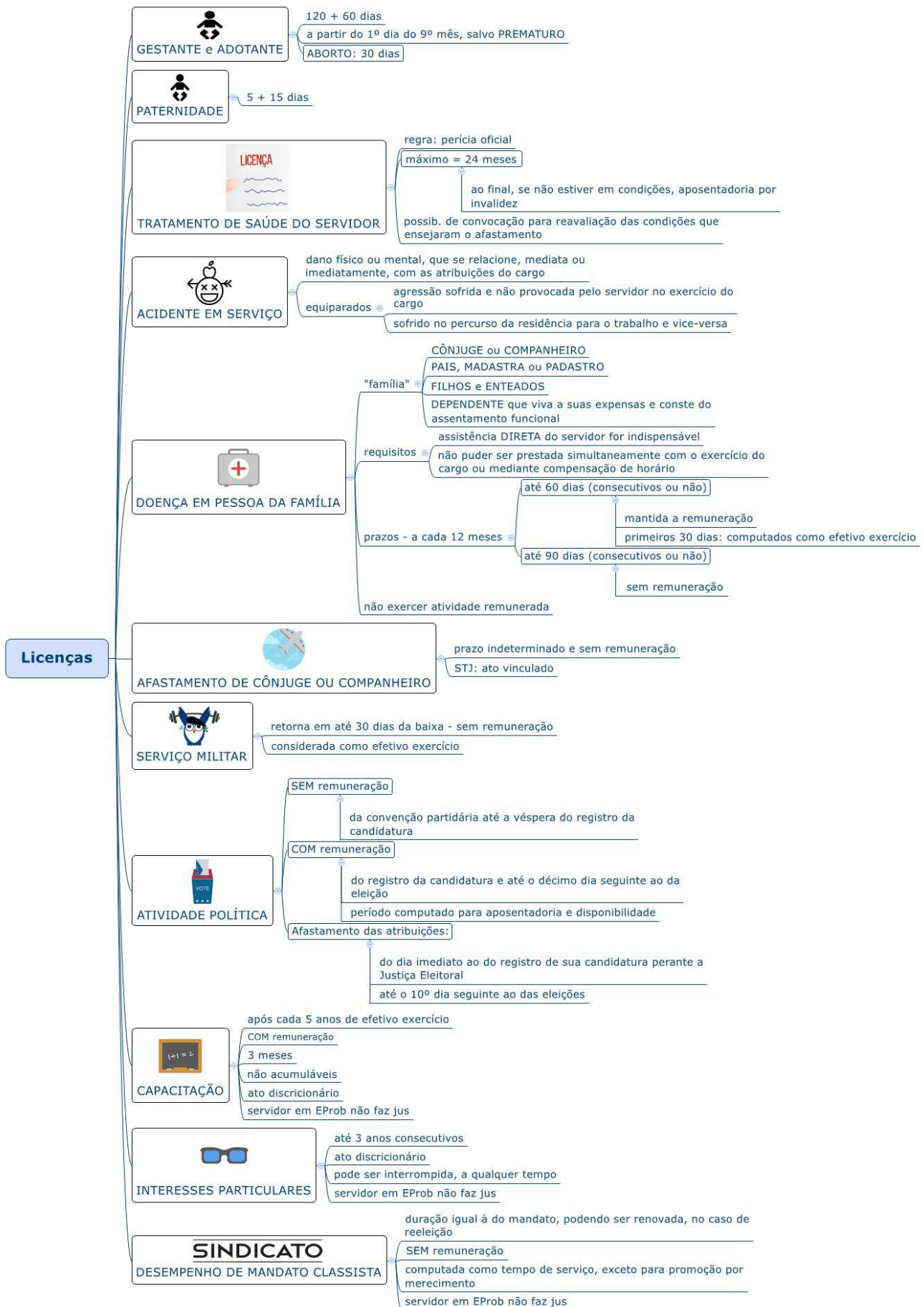
Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para **cargos de direção** ou de **representação** nas referidas entidades, desde que cadastradas no órgão competente (§1º).

A licença terá **duração igual à do mandato**, podendo ser renovada, no caso de reeleição (§2º).

O período de licenciamento é **computado como tempo de serviço**, exceto para promoção por merecimento (art. 102, VIII, 'c').

Além disso, tal licença também **não** pode ser concedida ao servidor que estiver em **estágio probatório** (art. 20, §4º).

Sintetizando os principais aspectos estudados nesta seção, temos o seguinte mapa mental:





Adiante uma outra forma de visualizar as principais características das licenças estudadas até aqui!

Licença	Prazo Máximo	É remunerada?	Exige estabilidade ou estar fora do Estágio Probatório?	Concessão
maternidade	120 + 60 dias	sim	não	vinculada
paternidade	5 + 15 dias	sim	não	vinculada
tratamento de saúde	24 meses	sim	não	vinculada
acidente em serviço	-	sim	não	vinculada
doença em pessoa da família	60 + 90 dias (a cada 12 meses)	sim (60 dias), não (90 dias)	não	vinculada
afastamento do cônjuge ou companheiro	indefinido	não	não	vinculada
serviço militar	retorna em 30 dias após o serviço	-	não	vinculada
atividade política	da convenção partidária até 10º dia pós eleição	não (convenção até véspera do registro no TSE) sim (do registro até 10º dia pós eleição)	não	vinculada
capacitação	3 meses	sim	não pode estar em Eprob	discricionária
interesses particulares	3 anos	não	não pode estar em Eprob	discricionária

desempenho de mandato classista	duração do mandato sindical	não	não pode estar em Eprob	vinculada
------------------------------------	--------------------------------	-----	----------------------------	-----------

Afastamentos e Concessões

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Além das licenças, estudadas no tópico anterior, a Lei 8.112 prevê, ainda, hipóteses de **afastamentos** e de **concessões**.

Iniciando pelos **afastamentos**!

Cessão para outro órgão ou entidade

Nesta hipótese, o servidor se afasta do seu órgão/entidade (deixando de exercer as atribuições do seu cargo) e é **cedido a outro órgão/entidade**.

O destino da cessão poderá ser (i) uma organização federal de **outro Poder** ou, até mesmo, (ii) órgãos/entidades de **outras esferas da federação** (Estados/DF e municípios).

A cessão somente poderá ocorrer para o servidor **exercer cargo em comissão** ou **função de confiança**, além de outros casos previstos em leis específicas:

Lei 8.112, art. 93. O servidor [federal] poderá ser **cedido** para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

II - em casos previstos em leis específicas.

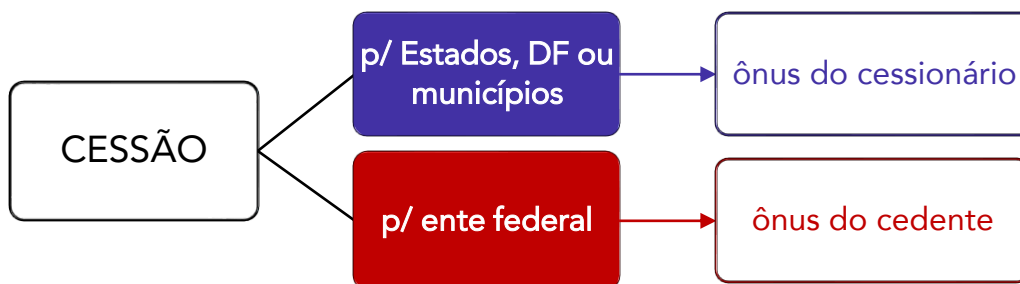
Quanto ao pagamento da **remuneração** ao servidor, temos a seguinte regra geral:

Lei 8.112, art. 93, § 1º Na hipótese do inciso I, sendo a **cessão para** órgãos ou entidades dos **Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios**, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos.

Apesar da redação pouco didática, percebam que o ônus quanto à remuneração do servidor cedido dependerá do **destino da cessão**.

Se a cessão se der para **outro ente da federação**, o ônus de pagamento da remuneração do servidor não será mais da administração federal (chamada de 'cedente'). Nesta situação, o ente federativo que solicitou o servidor (chamado de "cessionário") irá se incumbir do ônus da sua remuneração. Em síntese:





Por fim, se o destino da cessão for uma **empresa pública** ou **sociedade de economia mista**, o servidor federal poderá **optar** entre (i) remuneração do seu cargo efetivo e (ii) a remuneração do cargo efetivo acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão. Neste caso, a estatal (cessionária) efetuará o **reembolso** das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem (art. 93, § 2º).

Exercício de mandato eletivo

Pouco acima estudamos a licença para atividade política, em que o servidor se afasta do exercício do cargo para se candidatar e participar das eleições. Caso seja eleito e decida exercer o mandato, terá lugar o **afastamento para exercício do mandato eletivo**, aqui estudado.

Nos termos do art. 94 da Lei 8.112, em consonância com o do art. 38 da CF:

Art. 94. Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de **mandato federal, estadual ou distrital**, ficará afastado do cargo;

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

III - investido no mandato de **vereador**:

a) havendo **compatibilidade de horário**, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;

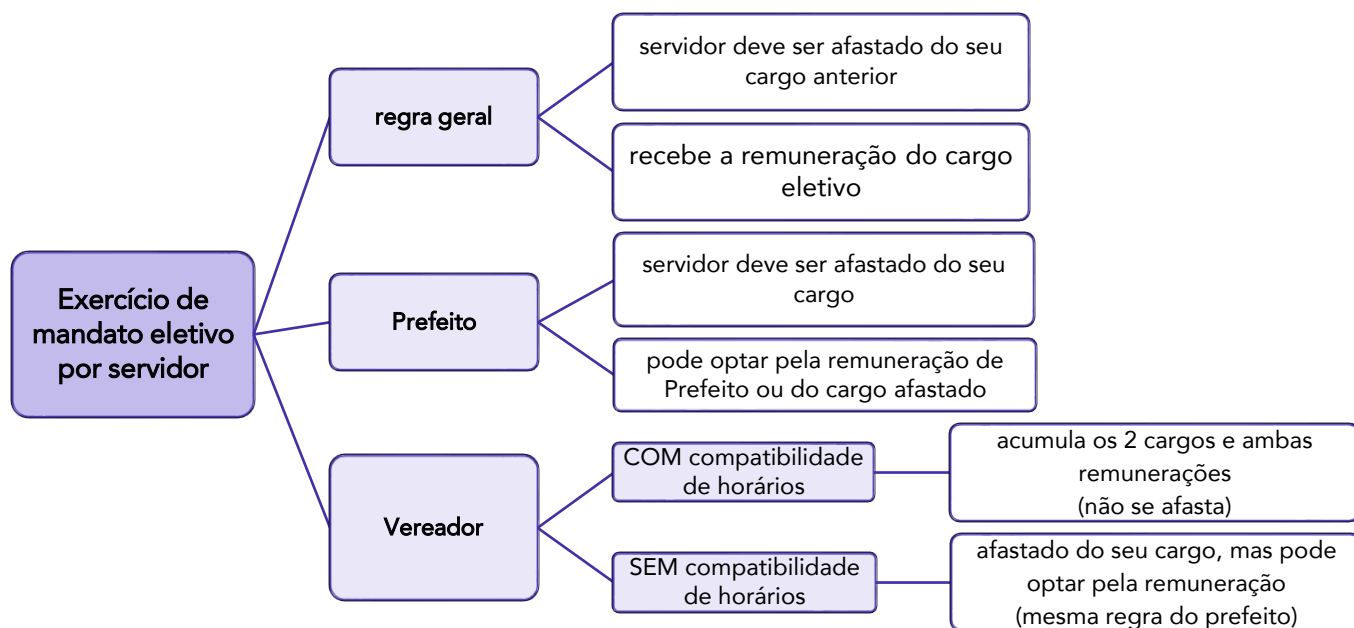
b) não havendo **compatibilidade de horário**, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

§ 1º No caso de afastamento do cargo, o servidor **contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse**. (regra constitucional alterada após a EC 103/2019)

§ 2º O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

Em síntese:





Por fim, é importante destacar que, nos termos da Lei 8.112/1990, caso se afaste, o **tempo de afastamento** será considerado como de **efetivo exercício do cargo**, exceto para promoção por merecimento (art. 102, V).

Estudo ou missão oficial no exterior

A critério da Administração, o servidor poderá se afastar do exercício do cargo para **estudar** ou realizar **missão no exterior**. Vejam a literalidade das regras legais:

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

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

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

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

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



Reparem que tal afastamento terá duração máxima de **4 anos** e, segundo o texto legal, dependerá da autorização do respectivo dirigente máximo (Presidente da República, Presidente do Tribunal ou de casa legislativa).

Se o servidor for beneficiado com tal afastamento, ele deverá cumprir um **'pedágio' com duração igual à do afastamento**. Durante este período, não poderá ser exonerado ou pegar uma LTIP, salvo se ressarcir a Administração com as despesas incorridas com o afastamento.

Quanto à **remuneração**, implicitamente a Lei 8.112 delega a um ato infralegal sua normatização (§4º). No entanto, se a missão no exterior consistir em servir organismo internacional de que o Brasil participe ou coopere, o afastamento se dará com **perda total da remuneração**:

Lei 8.112, art. 96. O afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á **com perda total da remuneração**.

A este respeito, vejam a questão a seguir:

FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário (adaptada)

Considere a seguinte situação hipotética: Julia, servidora pública federal, pretende afastar-se de seu cargo para servir em organismo internacional de que o Brasil participa.

Nos termos da Lei nº8.112/1990, o aludido afastamento dar-se-á com perda parcial da remuneração.

Gabarito (E), já que a servidora perderá integralmente sua remuneração.

Por fim, se o estudo no exterior consistir em pós-graduação, serão aplicadas as regras estudadas a seguir.

Pós-graduação stricto sensu em instituição no País ou no exterior

No tópico anterior estudamos o servidor que vai estudar no exterior ou realizar uma missão. Neste tópico iremos examinar as regras aplicáveis ao servidor que se afastar para cursar um **mestrado**, **doutorado** ou **pós-doutorado**. Tal afastamento encontra-se assim regulamentado no texto legal:

Lei 8.112, art. 96-A. O servidor poderá, **no interesse da Administração**, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, **com a respectiva remuneração**, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior **no País**.

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim.



Art. 96-A, § 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade **há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado**, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 3º Os afastamentos para realização de programas de **pós-doutorado** somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivo no respectivo órgão ou entidade **há pelo menos quatro anos**, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

§ 5º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º deste artigo, deverá **ressarcir o órgão ou entidade**, na forma do art. 47 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

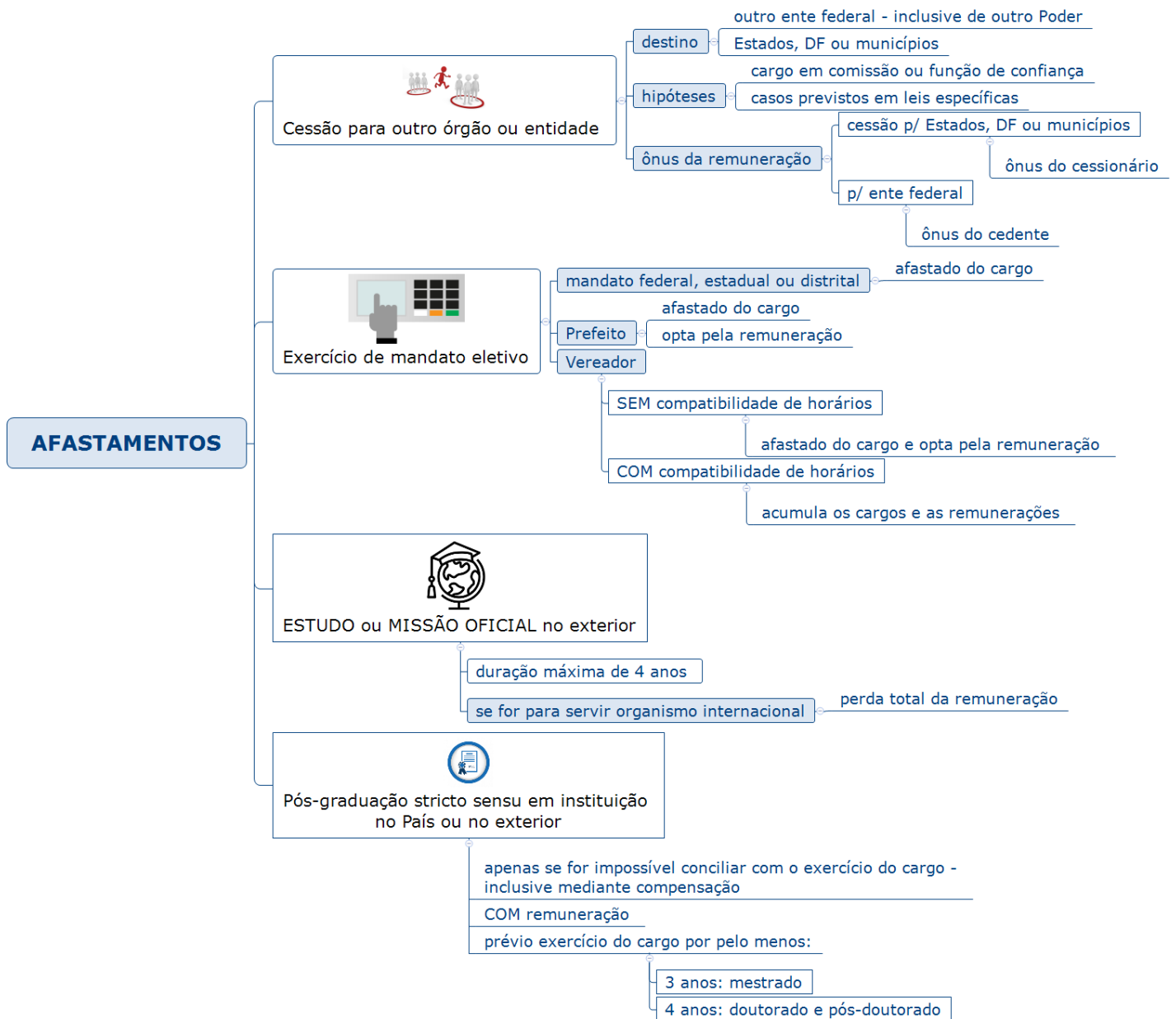
Reparem o seguinte:

- o afastamento é concedido somente diante da **impossibilidade de se conciliar com o exercício do cargo**, inclusive mediante compensação de horário
- é concedida no interesse da Administração
- a lei **não prevê a duração** do afastamento
- a **remuneração** continua sendo paga
- exige-se **prévio exercício** do cargo por pelo menos:
 - i) **3 anos**, no caso de **mestrado**
 - ii) 4 anos, no caso de doutorado e pós-doutorado
- o servidor não pode ter tirado LITP ou licença capacitação **2 anos** antes (mestrado/doutorado) ou **4 anos** antes (pós-doutorado)
- após retornar ao exercício do cargo, o servidor deverá cumprir um **'pedágio' com duração igual à do afastamento**. Durante este período, não poderá ser exonerado ou se aposentar, sob pena de ter que ressarcir a Administração



Por fim, embora o *caput* do art. 96-A restrinja estas regras à pós-graduação no país, é importante destacar que o § 7º determina a aplicação destas mesmas regras quando estivermos diante de **pós-graduação no Exterior**.

Sintetizando as principais regras quanto aos **afastamentos**:



Vistos os afastamentos, agora iremos nos debruçar sobre as **concessões**.

A doutrina em geral classifica como **concessões** três grupos de situações: (i) os afastamentos remunerados do servidor em situações pontuais, (ii) o direito à horário especial e (iii) direito à matrícula em instituição de ensino quando for removido ou redistribuído para outra localidade no interesse da administração.



O primeiro grupo encontra-se previsto no art. 97 da Lei 8.112 e diz respeito a **ausências do serviço sem qualquer prejuízo**:

Ausência do serviço sem qualquer prejuízo	
doação de sangue	1 dia
alistamento ou recadastramento eleitoral	pelo período comprovadamente necessário, limitado, em qualquer caso, a 2 dias
casamento	8 dias consecutivos
falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos	8 dias consecutivos

O segundo grupo se refere à **concessão de horário especial** (art. 98), sem prejuízo do exercício do cargo:

Horário especial	
servidor estudante	- exigida a compensação de horário
servidor com deficiência	- comprovada a necessidade por junta médica oficial
servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência	- independentemente de compensação de horário
servidor que atue como instrutor ou participe de banca examinadora nas hipóteses de percepção da GECC – gratificação por encargo de curso ou concurso	- exigida a compensação de horário

Por fim, o terceiro grupo se refere ao direito do **servidor estudante** que **mudar de sede no interesse da administração** a se **matricular em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga**:

Art. 99. Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, **matricula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga.**



Parágrafo único. O disposto neste artigo **estende-se** 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.

Tal dispositivo foi disciplinado pela Lei 9.536/1997, da seguinte forma:

Art. 1º A transferência ex officio a que se refere o parágrafo único do art. 49 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, será efetivada, **entre instituições vinculadas a qualquer sistema de ensino, em qualquer época do ano e independente da existência de vaga**, quando se tratar de servidor público federal civil ou militar estudante, ou seu dependente estudante, se requerida em razão de comprovada remoção ou transferência de ofício, que acarrete mudança de domicílio para o município onde se situe a instituição recebedora, ou para localidade mais próxima desta.

Parágrafo único. A regra do caput não se aplica quando o interessado na transferência se deslocar para assumir cargo efetivo em razão de concurso público, cargo comissionado ou função de confiança.

A menção a instituição de ensino “congênere”, no art. 99 da Lei 8.112, indica que as instituições de origem e de destino tenham a **mesma natureza** (pública ou privada).

Dessa forma, como regra geral, se o servidor se encontrava matriculado em instituição pública na localidade anterior, fará jus à matrícula em outra instituição pública (seja federal, estadual ou municipal). Por outro lado, se o servidor encontrava-se matriculado em instituição privada, terá assegurado a matrícula apenas em instituição privada.

No entanto, no julgamento do RE 601580¹⁴, o STF passou a permitir a **troca da natureza da instituição** em uma única situação: **se inexistir instituição congênere no destino**. Assim, o Supremo fixou a seguinte tese com repercussão geral:

É constitucional a previsão legal que assegure, na hipótese de **transferência ex officio** de servidor, a matrícula em instituição pública, se **inexistir instituição congênere à de origem**.

Portanto, em regra, não pode haver alteração da natureza da instituição. No entanto, se no destino não houver instituição congênere, o servidor terá direito a ser matriculado em instituição de ensino de outra natureza. Vejam os dois exemplos a seguir:

¹⁴ RE 601.580/RS, rel. Min. Edson Facchin, 19/9/2018 (tema 57)



Exemplo 1 (matrícula em instituição congênere): suponha que um servidor público, que também é estudante, reside em Brasília/DF. Nesta localidade, ele está matriculado em instituição pública de ensino (como a Unb – Universidade de Brasília).

Na sequência, o servidor é removido, no interesse da Administração, para exercer as mesmas funções no município de São Paulo.

Como a remoção não se deu a pedido, mas no interesse da administração, o legislador garante o direito de o servidor ser matriculado em instituição de ensino congênere na localidade da nova residência (ou mais próxima).

Assim, o servidor teria o direito a ser matriculado em outra instituição pública de ensino (como por exemplo a Unifesp – Universidade Federal de São Paulo – ou a USP – Universidade de São Paulo – instituição pública estadual).

Exemplo 2 (matrícula em instituição de outra natureza): o mesmo servidor público, residente em Brasília/DF e matriculado em instituição privada de ensino é removido, no interesse da Administração, para o interior de Minas Gerais.

Se, naquela localidade, não houver instituição de ensino privada, o servidor terá direito a ser matriculado em instituição pública de ensino, nos termos da decisão do STF.



Tudo bem até aqui?! =)

Tome um fôlego! Adiante iremos para o trecho mais importante da aula.

REGIME DISCIPLINAR

Neste tópico estudaremos o **regime disciplinar** a que está submetido o servidor público regido pela Lei 8.112. Discutiremos os **deveres**, **proibições**, **penalidades** e **responsabilidades** legalmente aplicáveis, nos termos dos arts. 116 a 142 do referido diploma legal.

Deveres

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Os deveres impostos aos servidores federais encontram-se arrolados no art. 116, a seguir transcrito:

Lei 8.112, art. 116. São **deveres** do servidor:

- I - **exercer com zelo** e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser **leal** às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - **cumprir as ordens superiores**, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza:
 - a) ao **público** em geral, **prestando as informações requeridas**, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à **expedição de certidões** requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- VI - **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;
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - **guardar sigilo** sobre assunto da repartição;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - ser **assíduo** e **pontual** ao serviço;



XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - **representar** contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada **pela via hierárquica** e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Quanto ao **inciso IV**, que prevê o **dever de obediência**, é importante destacar que o servidor, como regra geral, deve obediência às ordens emanadas pelo seu superior, como decorrência do poder hierárquico. No entanto, a parte final do inciso IV estabelece uma exceção, qual seja, a ordem **manifestamente ilegal**.

Quando a ordem for notoriamente ilegal (ou flagrantemente ilegal), o servidor não deverá cumpri-la. Nesta situação, além de abster-se de dar cumprimento à ordem manifestamente ilegal, o servidor tem o dever de representar contra seu superior, em razão da ilegalidade da ordem.

Isto nos leva ao **inciso XII**, que prevê o **dever de representar**. Aqui, "representar" pode ser genericamente compreendido como "denunciar", "comunicar", uma ilegalidade da qual teve ciência em razão do cargo. Esta comunicação, em regra, é endereçada ao seu **superior hierárquico**, fazendo-se uso da chamada "via hierárquica" (art. 116, parágrafo único).

No entanto, a partir da interpretação conjunta com o inciso VI, quando houver suspeita de que o superior hierárquico está envolvido na ilegalidade, como no caso da ordem manifestamente ilegal, deve-se dar conhecimento do fato a **outra autoridade competente para apuração**.

Quanto ao **inciso VI**, que prevê o dever de **levar ao conhecimento superior** as irregularidades de que tenha ciência em razão do cargo, é importante destacar o art. 126-A, inserido pela Lei 12.527/2011, deixando claro que **nenhum servidor poderá ser responsabilizado** por dar ciência quanto à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento.

Qual a consequência do descumprimento de um dever?

Diferentemente do que ocorre em relação às proibições (estudadas a seguir), a lei **não** prevê **penalidades específicas** para o descumprimento de um dever legal. No art. 129, menciona-se genericamente que a "inobservância de **dever funcional previsto em lei**" acarreta a imposição de **advertência**, desde que "não justifique imposição de penalidade mais grave".

Podemos concluir que, genericamente, o descumprimento de um dever legal, a exemplo daqueles impostos por meio do art. 116, acarretará a imposição de advertência. No entanto, se determinada conduta representar o descumprimento de uma proibição, por exemplo, poderá haver a imposição de penalidade mais grave (como suspensão ou demissão).

Além disso, veremos mais adiante que a **reincidência** das faltas punidas com advertência será punida com **suspensão** (art. 130).



Antes de encerrar este tópico, vale lembrar que o servidor não pode se eximir de seus deveres por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica/política:

Art. 239. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor **não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação** em sua vida funcional, **nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.**

- - - -

Acabamos de estudar os **deveres** impostos aos servidores públicos, que se referem a diretrizes “positivas” da atuação, de conteúdo bastante abrangente.

Na próxima seção, comentaremos **proibições** impostas aos servidores, que consistem em diretrizes “negativas” de atuação, isto é, um ‘não fazer’.



Proibições

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

O art. 117 impõe uma série de **proibições** ao servidor público. Diferentemente dos deveres gerais, estudados acima, ao descumprimento das proibições foi estatuída uma **penalidade disciplinar aplicável**.

Adiante vamos ler atentamente as proibições impostas ao servidor¹:

Lei 8.112/1990, art. 117. Ao servidor é **proibido**:

I - **ausentar-se do serviço** durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - **retirar**, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer **documento ou objeto da repartição**;

III - **recusar fé** a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover **manifestação de apreço ou desapreço** no recinto da repartição;

VI - 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;

VII - **coagir** ou **aliciar subordinados** no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - **valer-se do cargo** para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - participar de **gerência** ou **administração de sociedade privada**, personificada ou não personificada, **exercer o comércio**, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; [ver parágrafo único]

XI - 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;

XII - receber **propina, comissão, presente** ou **vantagem** de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar **usura** sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma **desidiosa**;

¹ No próximo tópico iremos conhecer as penalidades cominadas pelo descumprimento de cada uma delas.



XVI - utilizar **pessoal ou recursos materiais da repartição** em serviços ou atividades particulares;

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

XVIII - exercer quaisquer **atividades que sejam incompatíveis** com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

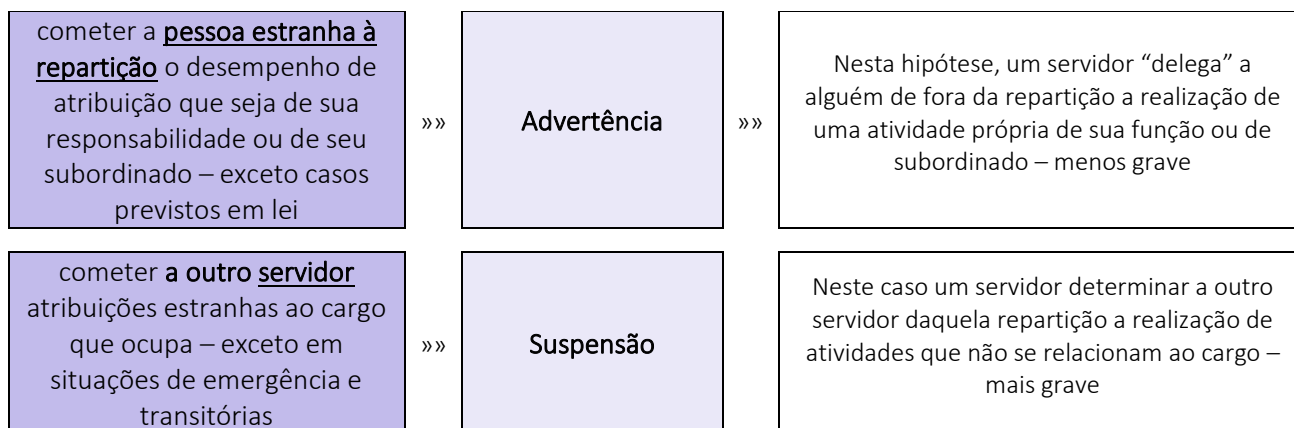
XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo **não se aplica** nos seguintes casos:

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; e

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

Acerca desta listagem, faz-se oportuno compararmos as proibições dos incisos VI e XVII:



Penalidades

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTÍSSIMA

De acordo com o art. 127 da Lei 8.112/1990, o detentor de cargo público federal pode receber as seguintes penalidades:



Penalidades

- advertência
- suspensão
- demissão
- cassação de aposentadoria ou disponibilidade
- destituição de cargo em comissão ou função de confiança

Vejam que a **multa** não é uma penalidade autônoma prevista na Lei 8.112. A multa somente tem lugar em substituição à suspensão, como veremos mais adiante.

Além disso, apesar de mencionar a “destituição de função comissionada” no rol do art. 127, a Lei 8.112 nada dispõe a seu respeito, não possuindo grande relevância para concurso público.

Adiante vamos analisar as principais características de cada penalidade administrativa aplicável, além das condutas ensejadoras.

Mas, antes de avançar, é importante lembrar que a imposição de qualquer penalidade deve ser precedida de **contraditório e ampla defesa** ao servidor.

Além disso, a aplicação de penalidades aos servidores decorre do **poder disciplinar** (e não do poder de polícia) e do **poder discricionário**. Muita confusão é gerada em relação à discricionariedade da aplicação de sanções, na medida em que o exercício do poder disciplinar tem uma **faceta discricionária e outra vinculada**.

A **faceta vinculada** pode ser observada quanto ao fato de a administração pública não gozar de nenhuma liberdade de escolha entre punir e não punir. Ao tomar ciência de irregularidade no serviço público, a autoridade competente é **obrigada** a instaurar o procedimento administrativo com vistas a **apurar a infração** - atuação vinculada (art. 143).

Portanto, não há qualquer discricionariedade quanto ao dever de punir o servidor infrator.

Já **faceta discricionária** do poder disciplinar, a que se refere a doutrina, repousa na **gradação da penalidade**, ou seja, na liberdade para definir a duração da sanção e, muitas vezes, até a penalidade que será aplicada. Por exemplo: se será aplicada ao servidor uma suspensão de 15 ou de 25 dias; se a suspensão será convertida em multa.

Assim, após examinar a natureza, a gravidade da infração e os eventuais danos para o serviço, em geral há uma dose de discricionariedade para a Administração realizar juízo de conveniência e oportunidade e, assim, determinar a penalidade a ser aplicada e sua duração.

Nesse sentido, a Lei 8.112 dispõe que, no exercício da discricionariedade quanto à sanção a ser aplicada e a sua extensão, devem ser consideradas (art. 128):



Na aplicação das penalidades serão consideradas	natureza da infração cometida
	sua gravidade
	danos que dela provierem para o serviço público
	circunstâncias agravantes ou atenuantes
	antecedentes funcionais

Dito isto, passemos a cada uma das sanções aplicáveis.

Advertência

A **advertência** é aplicada **por escrito** (art. 129) em razão das seguintes circunstâncias:

Advertência

- **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 despreço** 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;
- **inobservância de dever funcional previsto em lei**, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Para fins de antecedentes funcionais, a penalidade de advertência terá seu **registro cancelado** após o decurso de **3 anos** se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar (art. 131).



Suspensão

Antes de detalhar as regras relacionadas a esta penalidade, anatem que a suspensão possui um **caráter residual**, como regra geral. Isto significa dizer que ela será aplicada nas situações em que não couber advertência ou demissão.

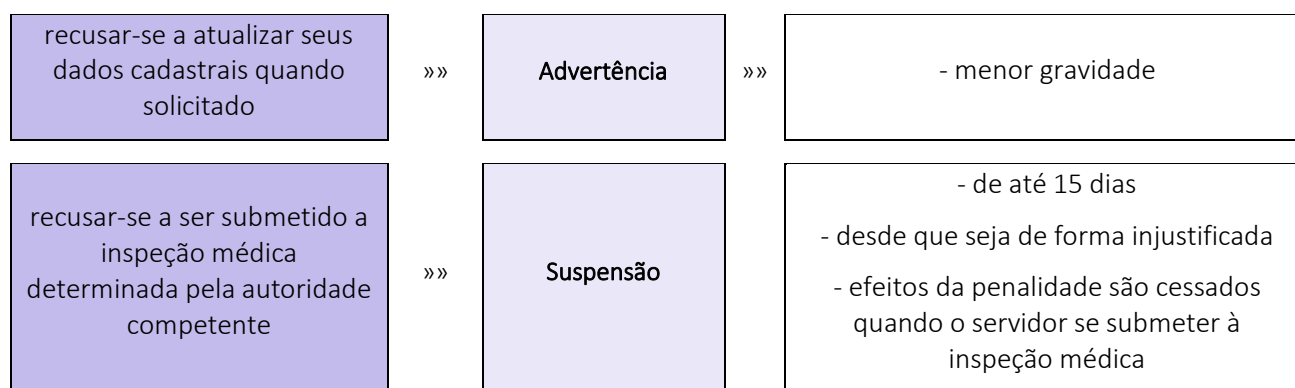
Nesse sentido, a suspensão é aplicada em caso de **violação das demais proibições** que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão e na **reincidência das faltas punidas com advertência**, não podendo exceder de **90 dias** (art. 130).

Examinando atentamente o texto da Lei 8.112, podemos perceber que houve duas infrações para as quais o examinador não previu penalidade específica de advertência ou de demissão, de sorte que caberia a aplicação da **suspensão**, ante seu caráter residual, a saber:

- **cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa**, exceto em situações de emergência e transitórias (desvio de função ilegal - art. 117, XVII)
- **exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis** com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho (art. 117, XVIII)

Além destes dois casos, será punido com suspensão de até **15 dias** o servidor que, injustificadamente, **recusar-se a ser submetido a inspeção médica** determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação (§1º).

Para não confundirmos as penalidades impostas quanto à recusa à submissão à inspeção médica (suspensão) e à recusa à atualização cadastral (estudada pouco acima), temos o seguinte:

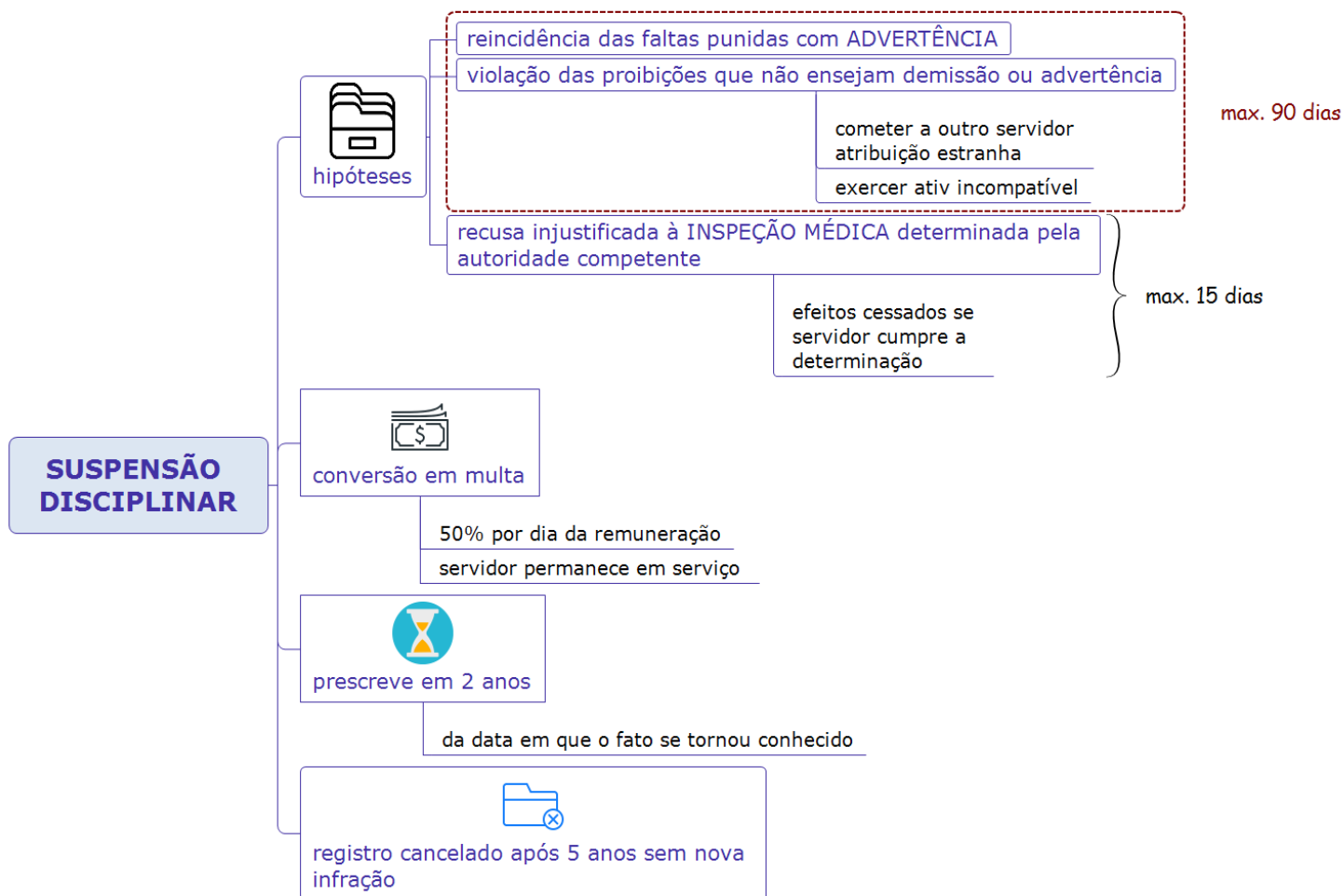


Seguindo adiante, destaco que uma alternativa à imposição de suspensão consiste na sua **conversão em multa**, na base de **50% por dia da remuneração**, ficando o **servidor obrigado a permanecer em serviço** (§2º).



A doutrina destaca que a multa não é uma penalidade autônoma, pois somente é aplicada, no âmbito funcional, pela conversão da penalidade de suspensão.

Por fim, a penalidade de suspensão terá seu registro cancelado após o decurso de 5 anos se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar (art. 131).



Demissão

O art. 132 da Lei 8.112 lista as hipóteses ensejadoras da demissão. Para o nosso estudo, tal lista será dividida em dois grupos: (i) condutas previstas expressamente no art. 132 e (ii) demissão decorrente do descumprimento de proibição do art. 117.



Demissão

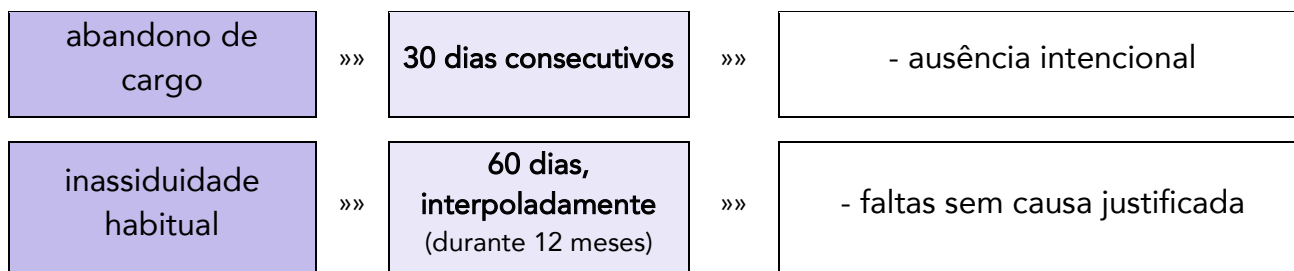
- crime contra a administração pública;
- abandono de cargo (mais de 30 dias consecutivos);
- inassiduidade habitual (60 dias, interpoladamente, durante 12 meses);
- improbidade administrativa;
- incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- insubordinação grave em serviço;
- ofensa física, 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.

Em relação à lista acima, é importante não confundirmos as condutas de **abandono de cargo** com a **inassiduidade habitual**.

De acordo com o art. 138, o abandono decorre da **ausência intencional** do servidor ao serviço por **mais de 30 dias consecutivos**.

Por outro lado, a inassiduidade habitual tem lugar quando o servidor falta ao serviço, sem causa justificada, por **60 dias, interpoladamente**, durante o período de **12 meses**.

Em síntese:



Em qualquer destes dois casos, a penalidade imposta será a de demissão, mediante adoção do **procedimento sumário** (art. 140).



Outra observação importante diz respeito à demissão decorrente da prática de **improbidade administrativa**.

Sabemos da existência da Lei 8.429/1992, posterior à Lei 8.112/1990, que lista os atos de improbidade administrativa. Nesse sentido, é importante adiantar que todas as sanções decorrentes dos atos de **improbidade administrativa da Lei 8.429/1992** somente podem ser aplicadas por um **magistrado**, no curso de um **processo judicial**.

Por outro lado, a sanção de demissão por prática de **improbidade administrativa da Lei 8.112** é aplicada fora da esfera judicial, no âmbito de um **processo administrativo**.

A respeito deste aparente conflito, a jurisprudência tem confirmado a possibilidade de termos o reconhecimento, **na esfera administrativa**, da prática de ato de improbidade administrativa para fins de demissão do servidor público. Nesse sentido, após regular Processo Administrativo Disciplinar (PAD), pode ser aplicada a **penalidade prevista na Lei 8.112** – não na Lei 8.429.

Além disso, se o servidor estiver respondendo, ao mesmo tempo, a um processo administrativo disciplinar (PAD) e a uma ação judicial por improbidade pelo mesmo ato, em regra tais apurações ocorrem de maneira independente. Assim, o servidor poderá ser condenado no bojo do PAD, mesmo antes da decisão na ação judicial por improbidade, não se exigindo que a autoridade administrativa aguarde a decisão judicial.

Este é o teor da SUM-651 do STJ, editada em 2021:

Compete à autoridade administrativa aplicar a servidor público a pena de demissão em razão da prática de improbidade administrativa, **independentemente de prévia condenação**, por autoridade judicial, **à perda da função pública**.

Uma última observação quanto às condutas listadas anteriormente diz respeito à **incontinência de conduta**. Tem-se entendido que a prática de **assédio sexual** no trabalho, por caracterizar tanto a incontinência de conduta como a conduta de valer-se do cargo para obter proveito pessoal, enseja a **demissão** do servidor público (Parecer AGU 1/2023).

Adiante o segundo grupo de condutas ensejadoras da demissão, isto é, as proibições cujo descumprimento também enseja a aplicação de demissão:



Demissão - descumprimento de proibições

- **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;
- receber **propina, comissão, presente ou vantagem** de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- aceitar comissão, emprego ou pensão de **estado estrangeiro**;
- praticar **usura** sob qualquer de suas formas;
- proceder de forma **desidiosa**;
- utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou **atividades particulares**;
- participar de gerência ou administração de **sociedade privada**, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto:
 - na qualidade de acionista, cotista ou comanditário.

De todas as condutas acima listadas capazes de dar azo à demissão do servidor, há ainda dois subconjuntos considerados mais graves pela Lei 8.112, para os quais, além da demissão, o servidor ficará também (i) **impedido** para nova investidura em cargo público federal ou (ii) **incompatibilizado** para exercer cargo público federal por 5 anos.

Estes são casos de “demissão qualificada”, em que o servidor demitido ainda teria ‘dificuldades’ de retornar ao serviço público federal.



A demissão cumulada com o **impedimento** para nova investidura em cargo federal se dá em razão das seguintes condutas (de onde surgirá o mnemônico **Le-A-P-Im-Co**) – art. 137, p.ú.:

- **Lesão** aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional
- **Aplicação** irregular de dinheiros públicos
- Crime contra a administração **Pública**
- **Improbidade**
- **Corrupção**





Até pouco tempo atrás, entendia-se que, como a lei não fixou prazo, o **impedimento** teria **caráter perpétuo**. Ou seja, nunca mais aquela pessoa poderia se tornar novamente um servidor público federal.

Ocorre que, a partir do julgamento da ADI 2975, o STF passou a entender **inconstitucional a perpetuidade do impedimento**, uma vez que a Constituição veda sanções perpétuas (CF, art. 5º, XLVII). Sendo assim, como nenhum prazo foi fixado a partir da decisão do STF, atualmente, após a aprovação em um novo concurso público ou uma nova nomeação para cargo em comissão, o servidor que praticar tais condutas (**Le-A-P-Im-Co**) poderia retornar ao serviço público federal. Em outras palavras, a partir desta decisão do STF, retirou-se a eficácia do "impedimento".

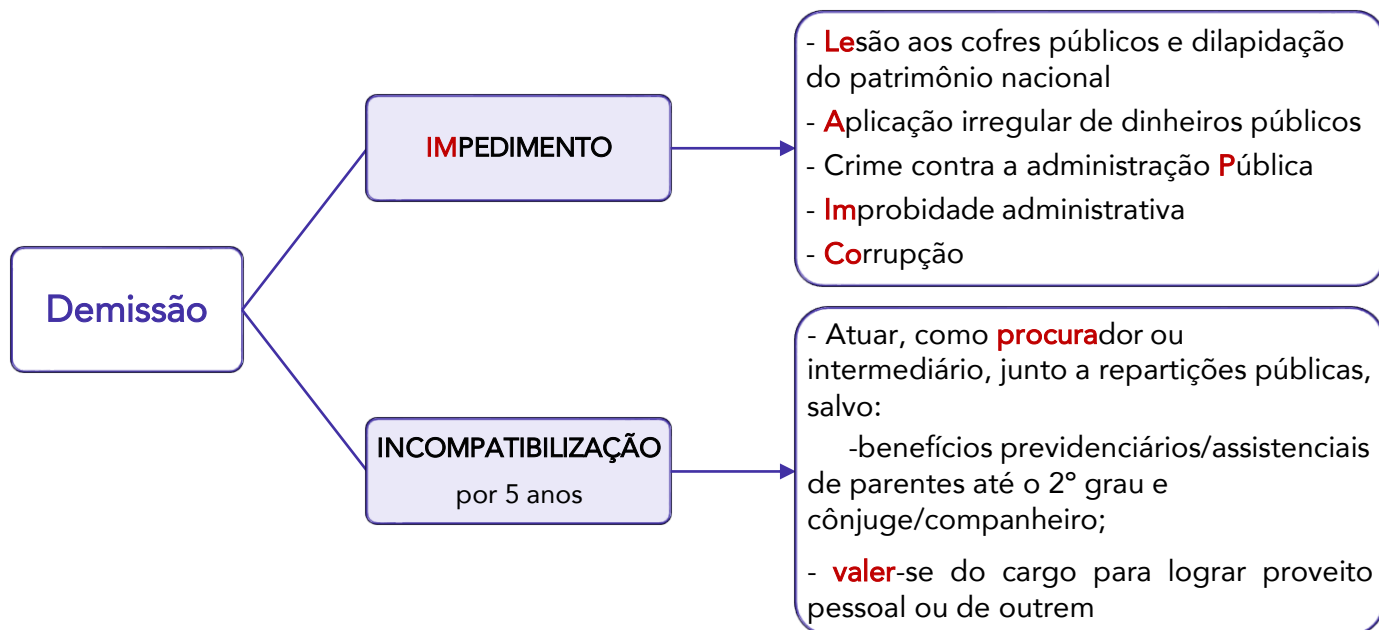


Apesar de a autoridade possuir certa discricionariedade para dosar a sanção a ser aplicada, o STJ firmou seu entendimento, por meio da Súmula 650, no sentido de que a autoridade administrativa **não dispõe de discricionariedade** para aplicar ao servidor pena diversa de demissão quando caracterizadas as hipóteses previstas no artigo 132 da Lei 8.112/1990 (comentadas pouco acima).

Seguindo adiante, no segundo subconjunto, temos as condutas que geram a **incompatibilização** para nova investidura em cargo público federal por **5 anos** (de onde surgirá o mnemônico **procura-valer**):

- 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;
- **valer**-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública





Cassação da aposentadoria

Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que, quando na atividade, houver praticado falta punível com a demissão (art. 134).

Exemplo: quando estava em atividade, o servidor X recebia propina em razão de suas atribuições. No entanto, tal irregularidade somente foi descoberta pela Administração após a aposentadoria do servidor.

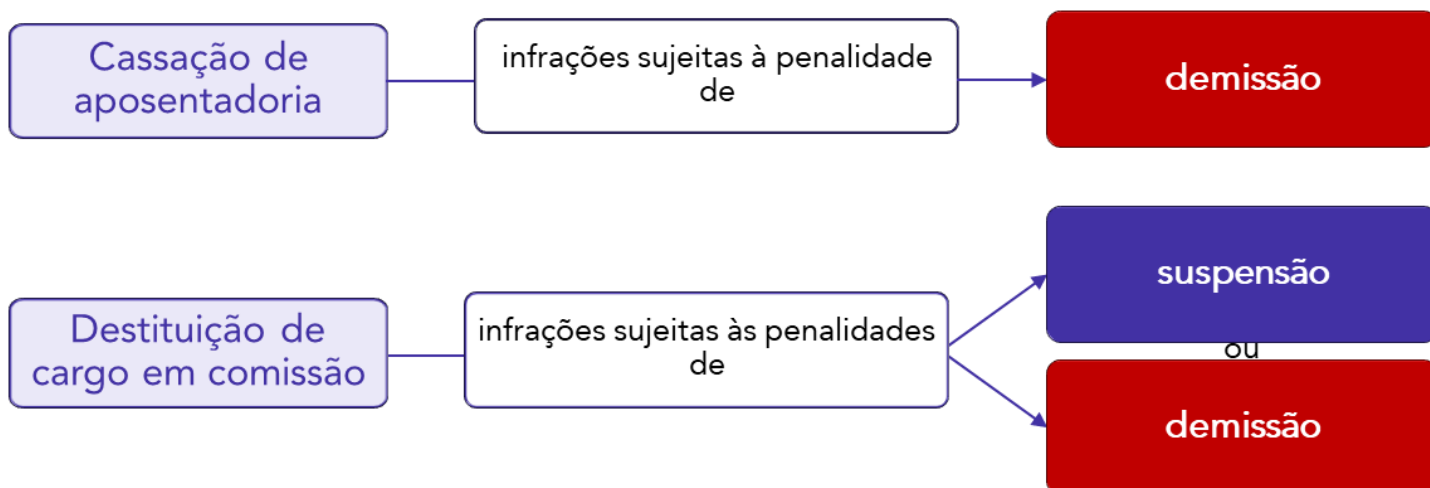
Nesta situação, como ele não pode mais ser demitido, terá sua aposentadoria cassada.

Destituição de cargo em comissão

A destituição de cargo em comissão é aplicada àquele que não é ocupante de cargo efetivo e comete infração sujeita às penalidades de suspensão ou de demissão (art. 135).

Comparando esta penalidade com a "cassação da aposentadoria", temos o seguinte:





Por fim, aproveito para lembrar que a penalidade de “**destituição** de cargo em comissão”, aqui examinada, não se confunde com a “**exoneração** de cargo em comissão”, a qual é simples hipótese de vacância do cargo público, não revestida de caráter punitivo.

Tal diferenciação foi exigida na seguinte questão:

CEBRASPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo

A exoneração dos ocupantes de cargos em comissão deve ser motivada, respeitando-se o contraditório e a ampla defesa.

Gabarito (E)

Apesar de mencionar a “destituição de função comissionada” no rol do art. 127, a Lei 8.112 nada dispõe a seu respeito, não havendo relevância prática para concursos públicos.

➤ **Autoridade competente para aplicar a sanção**

Como regra geral, quanto mais grave é a penalidade, maior é o nível hierárquico exigido pelo legislador. Então, por exemplo, as penalidades de demissão e de cassação de aposentadoria são aplicadas pelas autoridades respectivas máximas do órgão a que pertença o servidor ou, no caso do Executivo, pelo Presidente da República (embora tal competência possa ser delegada).

Assim, sintetizando as disposições do art. 141, chegamos ao seguinte quadro:



Autoridade	Penalidade
Presidente da República, Presidentes do Senado e da Câmara, Presidente do Tribunal e Procurador-Geral da República	Demissão Cassação de aposentadoria/disponibilidade
Autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior às anteriores (Ministro de Estado, Diretor-Geral do Tribunal etc)	Suspensão superior a 30 dias
Chefe da repartição ou outra autoridade legitimada pelo regimento interno	Suspensão de até 30 dias Advertência
Autoridade que houver feito a nomeação	Destituição de cargo em comissão

Por fim, lembro que o Decreto 3.035/1999 delegou aos Ministros de Estado a competência para aplicar as penalidades de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade no âmbito do Poder Executivo federal.

➤ Prescrição

Com a **prescrição da ação disciplinar**, a Administração não poderá mais aplicar a respectiva penalidade ao servidor.

De acordo com o art. 142 da Lei 8.112, a prescrição da ação disciplinar é contada **a partir da data em que o fato se tornou conhecido** e obedece aos seguintes **prazos**:

Prazo	Penalidade
180 dias	Advertência
2 anos	Suspensão
5 anos	demais penalidades
Prazos da lei penal	Infrações disciplinares também tipificadas como crime

Reparem que, se a infração funcional for também tipificada como crime (como é o caso do recebimento de propina, por exemplo), prevalecerá o **prazo prescricional estatuído nas leis penais**.



Os prazos acima são bastante exigidos em prova, como indica a questão a seguir:



FCC/ TRE-PR – Analista Judiciário (adaptada)

Prescreve em 2 anos a ação disciplinar quanto às infrações puníveis com suspensão e advertência.

Gabarito (E)

Além disso, percebam que os prazos acima (180 dias, 2 anos e 5 anos) são contados **a partir do conhecimento do fato** pela Administração:

Lei 8.112/1990, art. 142, § 1º O prazo de prescrição começa a correr da **data em que o fato se tornou conhecido**.

Nesse sentido, é irrelevante a data em que foi praticada a conduta, sendo necessário perquirir a data em que tal fato chegou ao conhecimento da Administração. Vejam a questão abaixo a este respeito:

FCC/ TRE-PR – Analista Judiciário (adaptada)

O prazo prescricional começa a correr da data da ocorrência do fato.

Gabarito (E)

Ainda em relação ao prazo, é oportuno destacar que a **abertura de sindicância ou de PAD** - processo administrativo disciplinar – **interrompe** a fluência do prazo prescricional, recomeçando, do zero, a contagem:

Lei 8.112/1990, art. 142, § 3º A **abertura de sindicância** ou a **instauração de processo disciplinar interrompe** a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo **começará a correr** a partir do dia em que cessar a interrupção.

Interpretando o dispositivo acima, o STF tem entendido que, após interrompido o prazo pela instauração do PAD, o prazo **recomeça a ser computado** (do zero) **a partir do fim do prazo legal para conclusão e julgamento do PAD**, isto é, **140 dias após sua instauração**².

² O prazo de 140 dias constante da jurisprudência do STF é resultado da soma do prazo para “conclusão do PAD” – 60 dias prorrogáveis por mais 60 – com o prazo de 20 dias para a autoridade julgadora emitir sua decisão a respeito.



A questão a seguir cobrou a respectiva regra legal:

FCC/ TRE-PR – Analista Judiciário (adaptada)

A instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

Gabarito (C)

Associando tal entendimento do STF com as regras legais de interrupção da prescrição (mediante autuação do PAD/sindicância) e o fato de a prescrição ser computada somente com o conhecimento do fato, o STJ editou a Súmula 635 abaixo:

Os prazos prescricionais previstos no artigo 142 da Lei 8.112/1990 iniciam-se **na data em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato**, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido – sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar – e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção.

Vejam um detalhe interessante: não basta que qualquer autoridade administrativa tenha conhecimento do fato para se iniciar a contagem. O STJ tem exigido que o conhecimento se dê pela autoridade competente para abertura de PAD.

Quais os efeitos da prescrição da pretensão punitiva?

Já vimos que, uma vez operados os efeitos prescricionais, a penalidade administrativa não poderá ser imposta ao servidor.

No entanto, o art. 170 preceituava que:

Art. 170. Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o **registro do fato nos assentamentos individuais do servidor**.

Diante dos efeitos punitivos de uma anotação com tal conteúdo nos assentamentos funcionais do servidor, sem que sua conduta tenha sido objeto do devido processo de apuração, o STF³

³ MS 23.262/DF, rel. Min. Dias Toffoli, 23/4/2014.



reconheceu a **inconstitucionalidade do art. 170**, dada a violação ao princípio da presunção de inocência.

De acordo com tal entendimento, portanto, o servidor cuja infração tenha sido atingida pelo instituto da prescrição, **não poderia ter qualquer registro do fato em seus assentamentos funcionais**.





É essencial sabermos **qual a penalidade atribuída** a cada uma das violações previstas na Lei 8.112.
Por este motivo, compilei a tabela a seguir, a fim de que possamos comparar e associar cada uma das infrações administrativas tipificadas na Lei.

ADVERTÊNCIA	SUSPENSÃO	DEMISSÃO
<ul style="list-style-type: none">• ausentar-se do serviço durante o expediente, sem autorização;• retirar, sem anuência, documento ou objeto da repartição;• recusar fé a documentos públicos;• opor resistência injustificada ao andamento de processo;• manifestação de apreço/desapreço na 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;• aliciar subordinados a filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;• manter sob sua chefia imediata cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau;• recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;• inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.	<ul style="list-style-type: none">• 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;• violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão;• reincidência das faltas punidas com advertência;• recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente.	<ul style="list-style-type: none">• crime contra a administração pública;• abandono de cargo (mais de 30 dias consecutivos);• inassiduidade habitual (60 dias, interpoladamente, durante 12 meses);• 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.

		<ul style="list-style-type: none">• 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;• receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;• aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;• praticar usura sob qualquer de suas formas;• proceder de forma desidiosa;• utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;• participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário.
--	--	---

Responsabilidades

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTÍSSIMA

O servidor público responde pelos seus atos nas **esferas civil, penal e administrativa** (art. 121).

Nas seções anteriores, estudamos as condutas funcionais tipificadas como infrações administrativas. Neste tópico, veremos diretrizes quanto às repercussões civis e penais da conduta do servidor público.

No que diz respeito à **responsabilidade civil**, o art. 122 prevê que esta decorre de (i) **ato omissivo ou comissivo**, (ii) **doloso ou culposo**, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

Vejam que, diferentemente da responsabilidade do Estado, que é objetiva (como regra geral), a responsabilidade do servidor público perante o Estado é do tipo **subjetiva** (pois depende da ocorrência de dolo ou culpa).

Além disso, se o dano houver sido causado à **Administração**, o servidor é diretamente responsável perante a Administração⁴.

Por outro lado, caso o dano tenha sido causado a **terceiro**, a ação do Estado contra o servidor público é chamada de **ação regressiva**. Neste caso, em um primeiro momento, o terceiro reclama o dano perante o Estado. Caso seja condenado, em um segundo momento, o poder público irá se voltar contra o servidor com o objetivo de chamá-lo a responder por aquele dano (§2º).

Imaginem a situação em que um servidor público que, no exercício de suas atribuições, provocou um dano a um particular.

Em um **primeiro momento**, o particular aciona o poder público para responder por aquele dano. Assim, o particular ajuíza uma ação judicial, no foro civil, para reparação de danos em face da União, por exemplo.

Caso a União seja condenada a reparar o dano, em um **segundo momento**, poderia haver a ação regressiva da União contra o servidor público autor daquele dano.

No entanto, como a responsabilidade do servidor é subjetiva, ele somente será condenado a indenizar o Estado, caso reste comprovada a existência de culpa ou dolo na sua conduta.

A questão a seguir cobrou os aspectos que acabamos de comentar:

FCC/ TRT - 6ª Região (PE) – Analista Judiciário (adaptada)

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, a responsabilidade civil do servidor público é objetiva e solidária com o ente público cujo quadro integra, admitidas, no entanto, as excludentes de responsabilidade.

Gabarito (E)

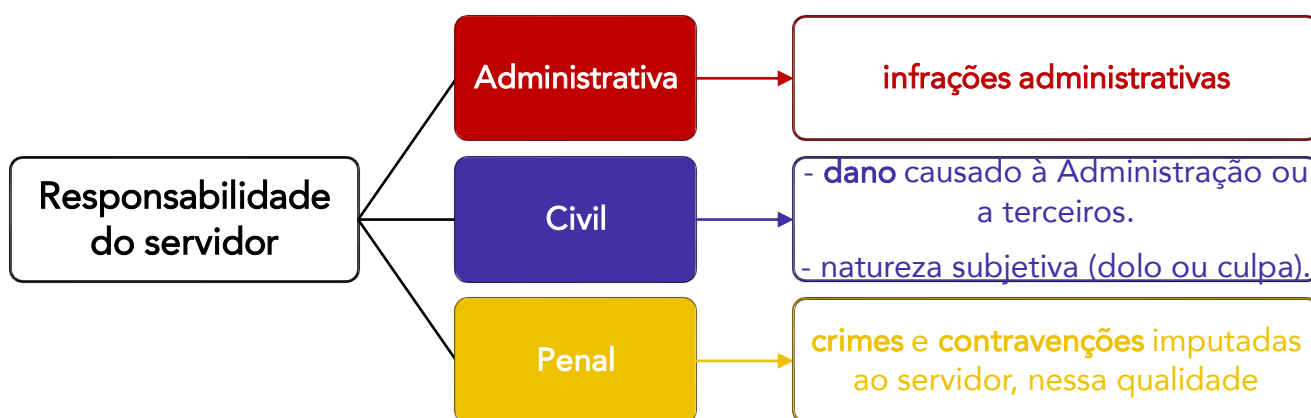
⁴ FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 801



A indenização cobrada do servidor pode ser satisfeita de uma só vez ou de forma parcelada, podendo ser descontadas as parcelas em seus vencimentos. Todavia, consoante leciona Carvalho Filho⁵, não pode haver desconto em folha de pagamento efetuado de modo coercitivo, mas apenas se o servidor concordar, do contrário haveria penhora de ofício nos seus vencimentos, o que é expressamente vedado pelo art. 833, IV, do Código de Processo Civil.

Apesar de subjetiva e depender de ação regressiva, a obrigação de reparar o dano **estende-se aos sucessores** e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida (§3º).

Já quanto à **responsabilidade penal**, esta abrangerá os **crimes** e **contravenções** imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 123).



Uma mesma conduta pode gerar punição em todas estas esferas?

A resposta é SIM!

Uma mesma conduta funcional poderá ensejar a aplicação de **sanção administrativa** ao servidor – como a advertência, suspensão ou demissão –, a **obrigação de indenizar o dano** por ele causado (responsabilidade na esfera civil) e até mesmo uma **sanção penal** – a exemplo da pena privativa liberdade, de forma cumulativa.

⁵ FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 801

Assim, a infração administrativa é apurada por meio de um processo administrativo e poderá acarretar a aplicação de determinada sanção.

Pelo mesmo fato, o servidor pode ser chamado a responder para indenizar o Estado por um dano provocado pelo servidor (responsabilidade civil).

E, dada a independência das esferas, o servidor pode ser processado e julgado na seara criminal, quando a conduta for também tipificada como crime ou contravenção.

Por isto se diz que as sanções administrativas, civis e penais **poderão cumular-se**, sem que isto caracterize um *bis in idem*.

Além disso, como regra geral, as apurações em cada uma destas esferas são **independentes entre si** (art. 125), o que a doutrina chama de **incomunicabilidade das esferas**. Isto é, como regra geral, cada um dos processos em que se apura a conduta do servidor pode ter desfechos diversos, já que a **regra** é a não comunicação de uma decisão com outra.

Exemplo: como regra geral, a apuração administrativa pode resultar na aplicação de sanção administrativa, enquanto o processo penal pode resultar na absolvição do servidor naquela esfera.

Reparem que tais processos apuratórios poderão, inclusive, correr simultaneamente, dada a **simultaneidade das instâncias**. Não é necessário que a esfera administrativa aguarde o desfecho da esfera penal ou vice-versa.



Mas esta é a regra geral. Existem algumas **situações excepcionais**, importantíssimas em prova, em que a decisão da esfera penal irá gerar reflexos nas esferas administrativa e civil (**vinculação entre as esferas**).

Reparem que, em todas estas exceções, estaremos diante dos reflexos da **esfera penal** sobre as demais. Isto porque o processo penal naturalmente requer a produção de provas mais aprofundadas, daí o entendimento de que sua decisão deverá prevalecer sobre a esfera administrativa em algumas circunstâncias.

A exceção mais emblemática é a seguinte:

absolvição criminal por inexistência de fato ou negativa de autoria

Se, após um processo penal, o juiz criminal conclui que **não houve crime (inexistência do fato)** ou que aquele servidor que havia sido **acusado não foi o autor do crime (negativa de autoria)**, o servidor será “inocentado” na esfera administrativa.

Este é o teor do art. 126:



Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será **afastada** no caso de **absolvição criminal** que negue a **existência do fato** ou sua **autoria**.

Nestas duas situações de absolvição, a instância penal obriga a instância administrativa. Assim, se a sanção administrativa já tiver sido aplicada, esta deverá ser anulada em razão da decisão proveniente da esfera penal.



Reparem que **não é toda e qualquer absolvição criminal** que afasta a responsabilidade administrativa do servidor, mas apenas aquelas que:

- **neguem a autoria do crime**, em que o juiz conclui expressamente que aquele servidor não foi o autor do crime, *ou*

- **declarem a inexistência do fato**, em que ficou provado que o fato imputado ao servidor não existiu.

Todas as **demais causas de absolvição** do servidor na esfera penal **não** interferem na esfera administrativa.

Então, por exemplo, se o servidor deixa de ser condenado no processo penal por mera **insuficiência de provas**, tal decisão não tem o condão de afastar sua responsabilidade na esfera administrativa. O mesmo vale para a absolvição decorrente de **ausência de tipicidade** (isto é, a conduta praticada não é crime), por **ausência de culpabilidade penal** etc.

- - - -

Outra exceção apontada por parte da doutrina é a seguinte:

condenação criminal do servidor por crime funcional

Parte da doutrina⁶ tem entendido que a **condenação** criminal do servidor por crime conexo à função pública, **após seu trânsito em julgado**, também gera reflexo nas esferas administrativa e

⁶ A exemplo de Maria Sylvia Zanella di Pietro, Carvalho Filho e Hely Lopes Meirelles.



civil em relação àquele mesmo fato, a exemplo do disposto no art. 935 do Código Civil⁷ e no art. 92 do Código Penal⁸.

Exemplo: se uma servidora é condenada criminalmente pela prática de corrupção passiva (CP, art. 317), estará implícita a prática de um ilícito administrativo, previsto no art. 117, XII⁹, da Lei 8.112.

Neste caso, a instância penal terá vinculado a instância administrativa.

Nesta situação (condenação criminal por crime conexo à função pública), consoante leciona Carvalho Filho¹⁰, a “Administração não tem outra alternativa senão a de considerar a conduta como ilícito também administrativo”.

Para não deixar dúvidas, Maria Sylvania Zanella Di Pietro¹¹ assim leciona:

Quando o funcionário for **condenado** na esfera criminal, o juízo cível e a autoridade administrativa não podem decidir de forma contrária, uma vez que, nessa hipótese, houve **decisão definitiva** quanto ao fato e à autoria, aplicando-se o artigo 935 do Código Civil de 2002.

E, encerrando o presente tópico, Hely Lopes Meirelles¹² assim contextualiza a condenação criminal frente à responsabilidade administrativa:

a mesma infração pode dar ensejo a punição administrativa (disciplinar) e a punição penal (criminal), porque aquela é sempre um minus em relação a esta. Daí resulta que **toda condenação criminal por delito funcional acarreta a punição disciplinar**, mas nem toda falta administrativa exige sanção penal.

⁷ CCB, art. 935. A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

⁸ CP, art. 92 - São também efeitos da condenação: I - a perda de cargo, função pública ou mandato eletivo:

a) quando aplicada pena privativa de liberdade por tempo igual ou superior a um ano, nos crimes praticados com abuso de poder ou violação de dever para com a Administração Pública;

b) quando for aplicada pena privativa de liberdade por tempo superior a 4 (quatro) anos nos demais casos.

⁹ Lei 8.112, art. 117. Ao servidor é proibido: (...) XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

¹⁰ FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 805

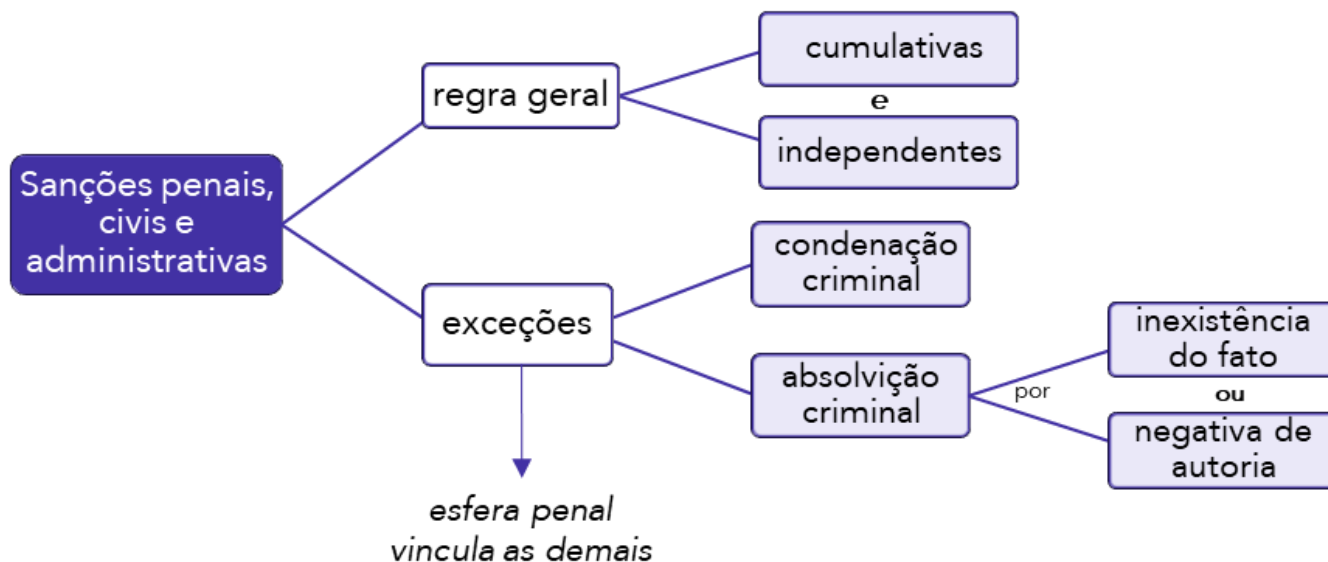
¹¹ DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.8.4

¹² MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro, 35ª edição, p. 146.





Considerando a existência desta segunda exceção, temos a seguinte síntese:



A questão a seguir nos permitirá revisar o que acabamos de estudar:

CEBRASPE/TRT – 7ª Região (CE) – Analista Judiciário

As esferas penal e administrativa são independentes para apurar a responsabilidade de servidor público. Contudo, o procedimento criminal vincula o procedimento administrativo quando conclui que

- a) há insuficiência de provas quanto à existência do fato imputado ao servidor.
- b) o servidor não foi o autor da conduta a ele imputada.
- c) há insuficiência de provas quanto à autoria do fato.
- d) o fato não constitui infração penal.

Gabarito (B), ao mencionar a negativa de autoria. Reparem que a letra (D) está incorreta pois se refere à atipicidade da conduta – isto é, reconheceu-se a prática de uma conduta, mas esta não é tipificada como crime.



Diante disso imaginem a conduta do servidor que, ao mesmo tempo, caracteriza uma infração administrativa, mas não acarreta condenação penal. É o que a jurisprudência chama de **falta**



residual, a qual **permite a aplicação de sanção administrativa**. A este respeito, temos a Súmula 18 do STF:

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

Por oportuno, é importante destacar que o simples ajuizamento de uma ação penal contra um servidor que responde a um PAD, por exemplo, não gera efeitos condenatórios.



Quanto aos reflexos da decisão penal na esfera civil do servidor, vamos estudá-los a partir de um exemplo¹³:

Suponha que o servidor tenha destruído deliberadamente bens públicos, sendo condenado pela prática do crime de dano (Código Penal, art. 163), que pressupõe conduta dolosa (isto é, intencionalmente).

A decisão criminal provocará reflexo na esfera civil, atribuindo responsabilidade civil ao servidor e estabelecendo sua obrigação de reparar o dano causado à Administração.

Por outro lado, se houve a absolvição daquele servidor na esfera penal (decisão absolutória), a decisão poderá ou não vincular a esfera civil.

Nesta situação, a absolvição poderia decorrer:

- da ausência de dano à Administração: se não houve dano à Administração, não há que se falar em responsabilidade civil do servidor perante a Administração.

- da comprovação de dano, mas sem a presença de dolo: como o tipo penal em questão (dano – art. 163) exige a presença de dolo na conduta do agente e, por outro lado, a responsabilidade civil pode decorrer tanto de conduta dolosa como culposa (não intencional – decorrente de imprudência, imperícia ou negligência), nesta situação poderia se comprovar a conduta culposa do servidor em questão, atraindo sua responsabilidade civil.

Veja, portanto, que a decisão na esfera penal não obriga, como regra geral, a esfera civil, segundo o entendimento de Carvalho Filho.

¹³ Adaptado a partir de FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 803-804





HORA DO INTERVALO!

Amigos, acabamos de comentar um grande volume de informação. Sugiro que, antes de prosseguir, tire um pequeno tempo e retome a leitura com energias renovadas -)



PROCESSO ADMINISTRATIVO

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Há pouco estudamos o regime disciplinar, inclusive as penalidades administrativas a que se sujeita o servidor pela prática de infrações funcionais. No entanto, a apuração destas infrações e a respectiva aplicação de penalidades pela Administração deve seguir determinado rito, legalmente previsto.

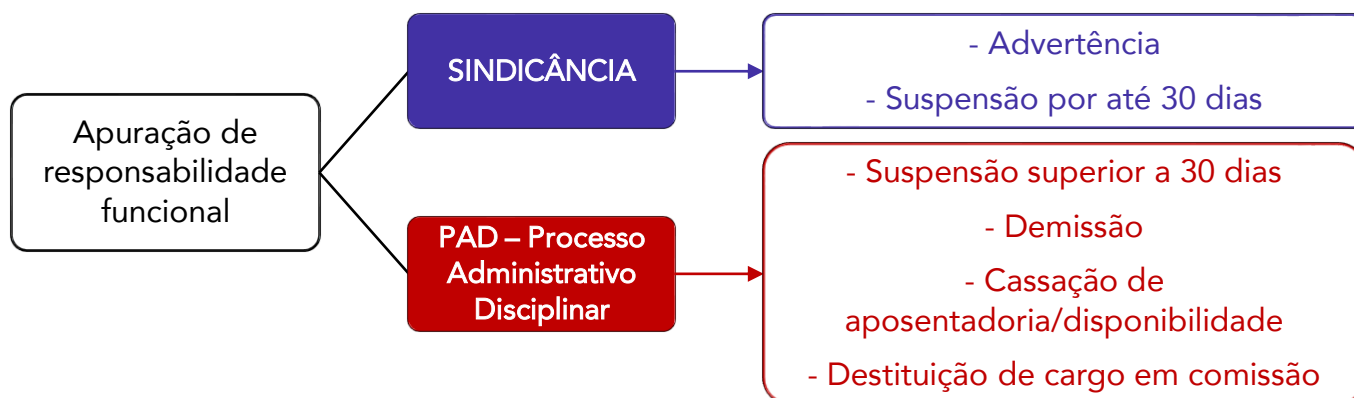
Nesse sentido, a lei estabelece **dois instrumentos** para apuração de responsabilidades: (i) a **sindicância** e (ii) o **PAD – processo administrativo disciplinar**, este último nas modalidades **ordinária** e **sumária**.

A **sindicância** não é uma etapa do PAD. Trata-se de **procedimento simplificado**, mais célere, aplicável quando estivermos diante de **infrações menos graves**. Nesse sentido, a apuração conduzida por meio de sindicância permitirá a aplicação de **advertência** e de **suspensão de até 30 dias** (art. 146).

A apuração conduzida por meio de um **PAD**, por sua vez, se debruça sobre **infrações graves**, permitindo a imposição das **demais penalidades**, incluindo a demissão.

Em qualquer dos casos, havendo a imputação de uma conduta ao servidor e a aplicação de qualquer penalidade, será assegurado ao servidor o **exercício do contraditório e da ampla defesa**.

Em síntese:



Feita esta breve distinção entre os dois instrumentos, passemos ao detalhamento de cada um deles.



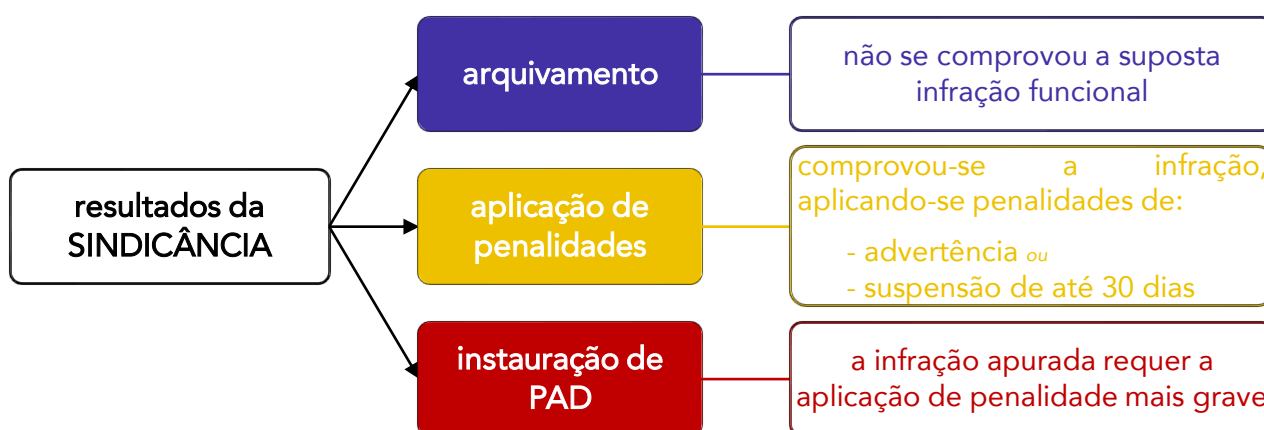
Sindicância

De acordo com Cretella Júnior¹, o termo 'sindicância' consiste na "operação cuja finalidade é trazer à tona, fazer ver, revelar ou mostrar algo, que se acha oculto".

No âmbito funcional, como vimos, a sindicância consiste no instrumento de apuração de **infrações funcionais menos graves**, sujeitas a penalidade de **advertência** ou **suspensão de até 30 dias**.

Por este motivo, tem um rito **mais célere** do que aquele aplicável ao PAD. O prazo para conclusão da sindicância não excederá **30 dias**, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior (art. 145, parágrafo único)².

Nos termos do art. 145, percebemos que há **três possíveis resultados** para uma sindicância:



Neste último caso, restou confirmada a infração, mas esta irá ensejar a aplicação de penalidade mais grave que uma advertência ou suspensão de 30 dias: a conclusão da sindicância é pela instauração de um PAD. Nesta situação, embora **a sindicância continue não sendo uma etapa preliminar ou formal do PAD**, os autos da sindicância **integrarão o PAD**³, como peça informativa da instrução (art. 154).

É importante ressaltar, ainda, que, em alguns casos, a sindicância se limita a **investigar** determinados fatos, sem imputar uma **acusação** ao servidor público. É o que ocorre quando não se tem elementos suficientes para instaurar o PAD. Nesta situação, a sindicância é marcada por ser um processo de **natureza inquisitória**, mas não acusatória. Assim, não havendo acusação ou aplicação de sanção ao servidor, não há que se falar em necessidade de se observar o **contraditório ou a ampla defesa**.

¹ Mencionado por DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 14.8.1

² Adiante veremos que o "prazo para conclusão" do PAD será de 60 dias, prorrogável por mais 60.

³ Os "autos" da sindicância consistem na sua parte física, ou seja, seus documentos, relatórios e todos os expedientes que compõem aquele processo.



Consoante registra Di Pietro, a Lei 8.112 não estabelece procedimento para a sindicância, que pode ser executada por um único servidor ou por uma comissão.

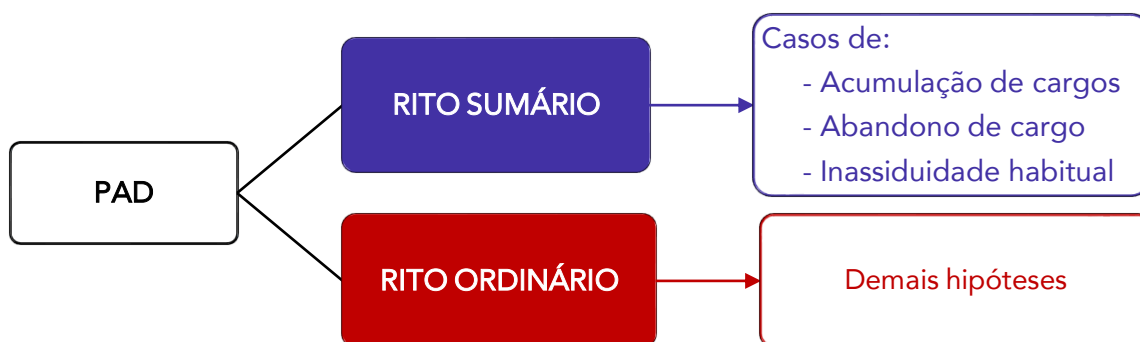
Processo Administrativo Disciplinar – PAD

O processo administrativo disciplinar – PAD – é, nos termos do art. 148, “o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido”.

Como o PAD destina-se a aplicar penalidades mais graves ao servidor, inclusive sua demissão, o legislador lhe impôs um rito rigoroso. Nesse sentido, o PAD é realizado por **comissões disciplinares** – e não por um único servidor –, com o intuito de assegurar maior **imparcialidade** à apuração.

Tamãha é a preocupação com a imparcialidade da apuração que a legislação exigiu que os integrantes da comissão disciplinar sejam **servidores estáveis** – e não exoneráveis *ad nutum*.

A depender da situação que objetiva apurar, o PAD pode seguir dois ritos diferentes: **rito ordinário** e **rito sumário**:

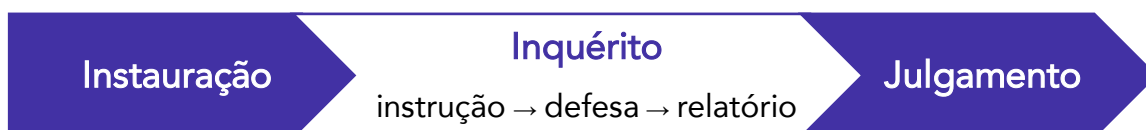


Em ambos os casos, haverá a participação de uma “autoridade competente” e de uma “comissão disciplinar”. A “autoridade competente” é responsável por designar a comissão e, ao final dos trabalhos desta, decidir pela aplicação ou não da penalidade ao servidor, com base no relatório elaborado pela comissão.

Adiante vamos estudar os detalhes envolvendo o PAD sob o **rito ordinário** e, na sequência, o **rito sumário**.

Rito ordinário - etapas

O PAD ordinário segue 3 etapas distintas: **instauração**, **inquérito administrativo** (subdividida em **instrução**, **defesa**, **relatório**) e **juízo**:



1) Instauração

O PAD tem início com a **publicação do ato que constitui a comissão** (art. 151, I). Assim, é publicado um ato administrativo, como uma Portaria, designando alguns servidores para comporem a comissão disciplinar para apurar determinada falta disciplinar.

Vejam que o **PAD é conduzido por comissão**, composta de **3 servidores estáveis**, designados pela autoridade competente. Um destes membros é indicado como o **presidente** da comissão, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado (art. 149). Outro membro poderá ser escolhido para atuar como **secretário** da comissão disciplinar (§1º).

Para preservar a objetividade da apuração, não poderão ser membros da comissão: cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, **até o 3º grau** (§ 2º).

A partir da instauração, a comissão deverá concluir o PAD em até **60 dias**, prorrogáveis por igual período (art. 152).

Outro efeito relacionado à instauração do PAD consiste na impossibilidade de o servidor que responder ao processo ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente. Mesmo que reúna os requisitos necessários, o desligamento de tal servidor somente poderá ocorrer, voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada (art. 172).

JURISPRUDÊNCIA



Adiante alguns entendimentos jurisprudenciais importantes quanto à instauração e condução do PAD!

1) Vimos, acima, que o PAD deve ser concluído no prazo de 60 dias, prorrogáveis por mais 60. Agora, o que acontece se este prazo for descumprido e o PAD for concluído, por exemplo, em 300 dias?

O STJ entende que o simples atraso na conclusão do PAD não é motivo para nulidade do PAD. Este atraso somente levará à nulidade se ficar demonstrado que prejudicou a defesa do servidor:

Súmula STJ 592.

O excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa.



2) Ainda comentando sobre a instauração do PAD, é importante destacar que este pode se originar em **denúncia anônima**.

Embora o art. 144 da Lei 8.112 preveja que as denúncias serão apuradas desde que contenham a identificação do denunciante, atualmente a jurisprudência⁴ tem **admitido** a apuração de fatos noticiados por meio de denúncia anônima. Este entendimento encontra-se cristalizado em súmula do STJ:

Súmula 611 - Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é **permitida** a instauração de processo administrativo disciplinar com base em **denúncia anônima**, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração.

Assim, não há ilegalidade na instauração de PAD com fundamento em denúncia anônima, em razão do poder-dever de **autotutela** imposto à Administração. É lógico que a autoridade competente deve se pautar pela prudência no exame da denúncia, abstendo-se de apurar aquelas com intuito notoriamente difamatório, desacompanhadas de elementos comprobatórios mínimos. Assim, a autoridade poderá instaurar uma investigação prévia, com objetivo de buscar elementos que corroborem os fatos denunciados.

3) Outro destaque especial vai para a Súmula 641 do STJ, que afirma que:

A portaria de instauração do processo administrativo disciplinar prescinde da exposição detalhada dos fatos a serem apurados.

Em outras palavras, **não** há ilegalidade em se instaurar PAD sem detalhada motivação do ato que determinar sua instauração. A exposição detalhada dos fatos será um dos produtos do PAD, não seu insumo.

4) O STF⁵ e o STJ tem entendido que os integrantes da comissão do PAD devem ser **estáveis no serviço público**, ainda que estejam em estágio probatório (estabilidade adquirida no exercício de outro cargo). Isto porque a legislação⁶ exige estabilidade destes membros, a qual não se confunde com estágio probatório, de sorte que não necessariamente representa uma irregularidade o PAD conduzido por servidor estável em estágio probatório.

5) A Súmula 672 do STJ, aprovada no ano de 2024, estabelece que:

⁴ STF MS 24.369/DF, Rel. Min. Celso Mello, 13/11/2003

⁵ STF RMS 32357/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, 17/3/2020

⁶ Lei 8.112, art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três **servidores estáveis** designados pela autoridade competente, (..).



A alteração da capitulação legal da conduta do servidor, por si só, **não enseja a nulidade do processo administrativo disciplinar.**

Então, se no curso do PAD, o poder público altera a infração atribuída ao servidor (por exemplo, ele vinha sendo processado por “incontinência pública em serviço”, posteriormente o poder público entendeu que aquela conduta deveria ser capitulada como “conduta escandalosa na repartição”), isto por si só não anula o PAD. Para o STJ, o acusado se defende dos **fatos** que lhe estão sendo atribuídos, e não da **capitulação legal**, razão pela qual a posterior alteração desta não irá gerar, necessariamente, a nulidade do processo.

Destacados os entendimentos jurisprudenciais, passemos à principal etapa do PAD, chamada de ‘inquérito’.

2) Inquérito

O inquérito consiste na principal etapa do PAD e é composto por três etapas: **instrução, defesa e relatório.**

2.1) Instrução

O vocábulo “instrução” tem sentido de **pôr um processo em estado de ser julgado.** Portanto, é nesta subfase que a comissão disciplinar irá **juntar provas** e elementos necessários à formação da convicção quanto à ocorrência da infração, sua autoria e demais circunstâncias que envolvem o caso.

Como a instrução é parte da fase do inquérito, o art. 155 prevê que:

Art. 155. Na **fase do inquérito**, a comissão promoverá a **tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências** cabíveis, objetivando a **coleta de prova**, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a **completa elucidação dos fatos.**

Na instrução, a comissão irá tomar depoimentos, examinar documentos e transações eletrônicas, irá solicitar informações a autoridades públicas, podendo, até mesmo, buscar o apoio de um perito, o qual é especialista em determinado assunto.

Para dar efetividade ao exercício do contraditório e ampla defesa em benefício do servidor investigado, toda esta produção de provas poderá ser **acompanhada pelo servidor ou seu procurador:**

Art. 156. É assegurado ao servidor o **direito de acompanhar o processo pessoalmente** ou por intermédio de procurador, **arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas** e **formular quesitos**, quando se tratar de prova pericial.



Quanto à obrigatoriedade de constituição de procurador para defesa do servidor no bojo de um PAD, é importante destacar a Súmula Vinculante 5 do STF, na qual cristalizou-se o entendimento de que a falta de defesa técnica, por advogado, não tem o condão de macular o PAD:

Súmula Vinculante 5

A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar **não** ofende a Constituição.

Tal entendimento foi cobrado na questão a seguir:

CEBRASPE/ TC-DF – Analista de Administração Pública – Sistemas de TI

A ausência de advogado para auxiliar o servidor em sua defesa não é causa de nulidade do processo administrativo disciplinar.

Gabarito (C)

Nos artigos 157 a 160 da Lei 8.112 são previstas regras detalhadas quanto à produção de provas, a partir dos quais podemos observar regras quanto ao depoimento de testemunhas, interrogatório do acusado e realização de perícias.

Muitas vezes as provas utilizadas em um PAD são oriundas de outro processo, tendo lugar a chamada **prova emprestada**. Isto é, em outro processo (de natureza administrativa ou judicial), foi produzida uma determinada prova que terá utilidade na apuração conduzida no bojo de um PAD.

Nesse sentido, a jurisprudência entende perfeitamente possível o aproveitamento de provas no bojo do PAD, inclusive provas **oriundas de processos criminais**. Uma escuta telefônica, lícitamente obtida em um processo criminal, pode ser utilizada para fazer prova dentro do PAD. A este respeito temos a jurisprudência do STF, além da Súmula 591 do STJ:

Súmula STJ 591

É **permitida** a “prova emprestada” no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa.

Quanto às **testemunhas** ouvidas pela comissão, os depoimentos serão **colhidos separadamente**, podendo haver a “acareação” quando os depoimentos se mostrarem contraditórios:

Art. 157. As **testemunhas** serão **intimadas a depor** mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.



Parágrafo único. **Se a testemunha for servidor público**, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

Art. 158. O depoimento será **prestado oralmente** e **reduzido a termo**, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à **acareação** entre os depoentes.

Após a coleta de provas e depoimentos das testemunhas, o **acusado será interrogado**:

Art. 159. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o **interrogatório do acusado**, observados os procedimentos previstos nos arts. 157 e 158.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será **ouvido separadamente**, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a **acareação** entre eles.

A ordem dos trabalhos da comissão foi cobrada na seguinte questão:

FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Oficial de Justiça Avaliador Federal (adaptada)

As testemunhas serão sempre ouvidas antes do interrogatório do acusado.

Gabarito (C)

Em ambos os casos (depoimentos das testemunhas e interrogatório do acusado), é o **presidente da comissão** quem formula as perguntas e conduz a audiência. O defensor do servidor, se houver, não poderá interferir nas perguntas formuladas pelo presidente da comissão, tampouco nas respostas prestadas pelas testemunhas. No entanto, poderá reinquirir as testemunhas, por intermédio do presidente da comissão:

Art. 159, § 2º O **procurador** do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe **vedado interferir nas perguntas e respostas**, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

É oportuno também lembrar que todos estes interrogatórios e depoimentos são colhidos em reuniões e audiências de **caráter reservado**. Ou seja, não são públicas as reuniões da comissão de PAD.



Quanto ao **apoio de técnicos e de peritos**, a Lei 8.112 registra que a prova pericial somente será autorizada quando de fato for **necessária** à comprovação do fato, devendo ser indeferida aquela que independa de conhecimento especial de perito:

Art. 156, § 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independa de conhecimento especial de perito.

Uma vez colhidas diversas provas, a comissão irá decidir se o servidor será ou não **indiciado**. Caso seja, o servidor passará da condição de “acusado” para “indiciado”. Neste caso, após determinada a infração disciplinar cometida, será formulada a **indiciação do servidor**, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas, a qual irá permitir a **citação do servidor**.

A citação consiste na **comunicação formal** ao servidor para que ele possa se defender. Assim, a expedição da citação marca o fim da etapa de instrução. Após a citação do servidor indiciado, tem início o prazo para apresentação de defesa, estudada a seguir.

2.2) Defesa

Aqui iremos examinar os prazos para apresentação da defesa e os efeitos da ausência de manifestação do servidor – a chamada ‘revelia’.

Havendo um **único indiciado**, o prazo será de **10 dias**, contados do recebimento da citação, para apresentação da defesa escrita (art. 161, § 1º). Se, por outro lado, houver **mais de um indiciado**, terá lugar um único prazo (comum) de **20 dias**, contados da ciência da última citação (§ 2º). Tais prazos podem ser **prorrogados pelo dobro**, para diligências reputadas indispensáveis (§ 3º).

Caso o servidor opte por **não se defender** perante a comissão, ele será considerado **revel** (art. 164). A revelia, no entanto, não tem efeito de confissão, não autorizando que os fatos imputados ao servidor sejam verdadeiros ou que ele seja considerado “culpado”. No processo administrativo, de forma geral, vigora o **princípio da verdade material**, o qual impõe que os fatos sejam elucidados da melhor forma possível.

Nesta situação, a autoridade que instaurou o PAD **designará um outro servidor**, como defensor dativo do servidor revel. Tal defensor deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado (§2º).

Reparem, portanto, que sempre haverá a apresentação de defesa escrita, seja pelo próprio indiciado, seja por um defensor dativo (quando o indiciado se quedar inerte).

Uma vez apresentada e analisada a defesa escrita, terá lugar a fase de relatório.

2.3) Relatório

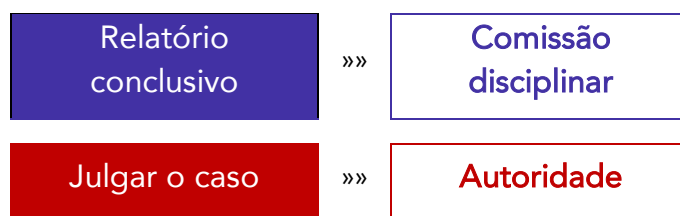
Apreciada a defesa, a comissão elaborará **relatório minucioso**, onde **resumirá as peças principais dos autos** e **mencionará as provas** em que se baseou para formar a sua convicção (art. 165).



O relatório será sempre **conclusivo** quanto à **inocência** ou à **responsabilidade** do servidor (§1º). Caso conclua pela responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes (§ 2º).

Findo o relatório conclusivo, a comissão o encaminha à autoridade que determinou a instauração do PAD, a qual será responsável pelo julgamento do caso (art. 166).

Percebam, portanto, que a comissão elabora o relatório conclusivo, propondo que o servidor seja considerado inocente ou responsável, mas a **competência para julgar** o servidor indiciado é de uma outra autoridade:



3) Julgamento

A autoridade que determinou a instauração do PAD terá **20 dias** para proferir sua decisão, quanto à inocência ou responsabilidade do servidor (art. 167). No entanto, o julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo (art. 169, §1º), sendo, por este motivo, chamado de 'prazo impróprio'.

Se somarmos estes 20 dias com os 60 dias da fase de inquérito, prorrogáveis por igual período, percebemos que o PAD idealmente tem a duração de **140 dias**.

Apesar de impróprio, é importante conheceremos o referido prazo, exigido na seguinte questão:

CEBRASPE/EBSERH – Assistente Administrativo

No caso de processo disciplinar, a autoridade julgadora deverá proferir sua decisão a respeito da responsabilidade de servidor no prazo de vinte dias, contados do recebimento do processo.

Gabarito (C)

O julgador se vincula à conclusão da comissão?

Em regra, sim! Mas existe uma situação em que a autoridade competente **não** é obrigada a acatar a conclusão da comissão: trata-se do caso em que a **conclusão da comissão contraria as provas dos autos**. Este é o teor do art. 168 da Lei 8.112:

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



Nesta situação, desde que **de forma motivada**, a autoridade competente para julgar o PAD poderá deixar de seguir a conclusão da comissão, podendo agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade (art. 168, parágrafo único).

No mesmo sentido, o art. 167, §4º:

Art. 167, § 4º Reconhecida pela comissão a **inocência do servidor**, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

E quem é a autoridade competente para julgar o PAD?

É a mesma autoridade que detém a competência para aplicar a sanção, estudada pouco acima, nos termos do art. 141, adiante sintetizado:

Autoridade	Penalidade
Presidente da República, Presidentes do Senado e da Câmara, Presidente do Tribunal e Procurador-Geral da República	Demissão Cassação de aposentadoria/disponibilidade
Autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior às anteriores (Ministro de Estado, Diretor-Geral do Tribunal etc)	Suspensão superior a 30 dias
Chefe da repartição ou outra autoridade legitimada pelo regimento interno	Suspensão de até 30 dias Advertência
Autoridade que houver feito a nomeação	Destituição de cargo em comissão

Tal competência pode ser **delegada**, segundo tem entendido do STF⁷. Então, por exemplo, o Presidente da República pode delegar aos Ministros de Estado a competência para aplicar a pena de demissão, como foi feito por meio do Decreto 3.035. O raciocínio do STF é de que, por razões de simetria, como pode ser delegada a competência para prover cargos, é também possível a delegação da competência para desprovê-los.

E se houver algum vício no PAD?

Havendo vícios no PAD, e sendo estes insanáveis, a autoridade que o instaurou poderá constituir uma **nova comissão** e determinar a realização de um **novo processo disciplinar**.

⁷ ARE-AgR 748.456/GO, rel. Min. Cármen Lúcia, 17/12/2013



É possível rever a decisão que aplicou a sanção ao servidor?

Tem-se entendido que o julgamento põe fim ao PAD. Dessa forma, em regra, não poderia haver um novo **juízo**, com a finalidade de agravar a penalidade imposta pelo julgamento anterior.

A jurisprudência tem entendido que, no âmbito administrativo, somente se admite a chamada “**revisão do PAD**”, nos termos estudados mais adiante, a qual consiste em um **novo processo** e tem lugar diante do surgimento de fato novo ou da constatação da inadequação da penalidade aplicada (art. 174).

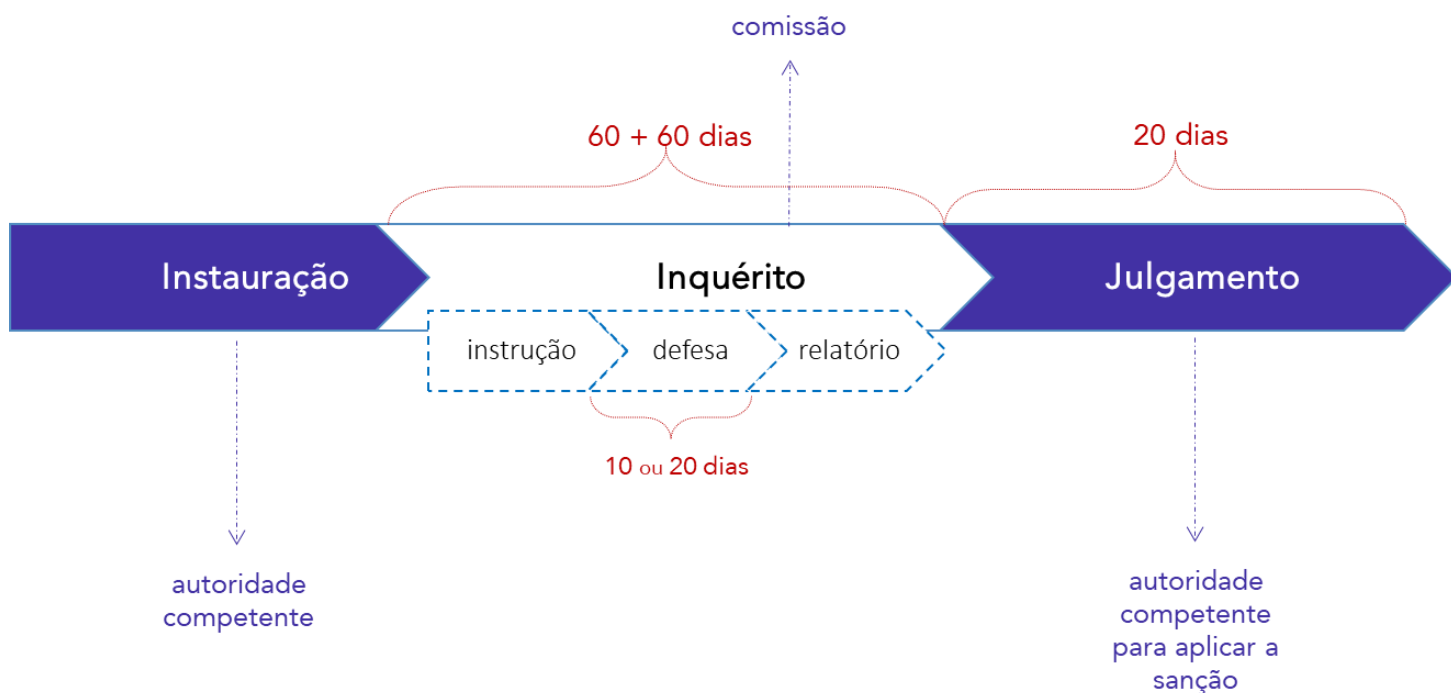
Não se admite, no entanto, que um mesmo processo tenha dois julgamentos válidos, sendo o segundo proferido com o objetivo de agravar a penalidade.

Nesse sentido, o STJ tem reafirmado sua jurisprudência⁸ no sentido de que é “impossível o agravamento da penalidade imposta a servidor público após o encerramento do respectivo processo disciplinar, ainda que a sanção anteriormente aplicada não esteja em conformidade com a lei ou orientação normativa interna. O PAD somente pode ser **anulado** quando constatada a ocorrência de vício insanável (art. 169, caput, da Lei n. 8.112/1990), ou **revisto** quando apresentados fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do servidor punido ou a inadequação da penalidade aplicada”.

Sintetizando as fases, competências e prazos aplicáveis ao PAD, chegamos ao seguinte quadro-esquemático:

⁸ MS 13.341-DF, DJe 4/8/2011; MS 13.523-DF, DJe 4/6/2009. MS 10.950-DF, Rel. Min. Og Fernandes, julgado em 23/5/2012.





➤ Afastamento preventivo

Com o objetivo de evitar a interferência do servidor acusado na apuração dos fatos, o legislador previu a possibilidade de ele ser **preventivamente afastado** de suas funções:

Lei 8.112, art. 147. Como **medida cautelar** e a fim de que o **servidor não venha a influir na apuração da irregularidade**, a **autoridade instauradora** do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo **prazo de até 60 (sessenta) dias**, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser **prorrogado por igual prazo**, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

A partir deste dispositivo, extraímos as seguintes conclusões quanto ao afastamento:

- ✓ Pode ocorrer **a partir da instauração do PAD**
- ✓ Determinado pela mesma autoridade que instaurou o PAD
- ✓ Como o servidor ainda não foi condenado, o afastamento se dá **com remuneração**
- ✓ Tem caráter temporário
- ✓ Prazo de até **60 dias**, prorrogável por igual período
- ✓ Após o fim da prorrogação, o afastamento cessará seus efeitos, mesmo que o PAD não tenha sido concluído

A possibilidade de prorrogação por igual período foi exigida na questão abaixo:

FCC/ TRT - 2ª REGIÃO (SP) – Técnico Judiciário (adaptada)

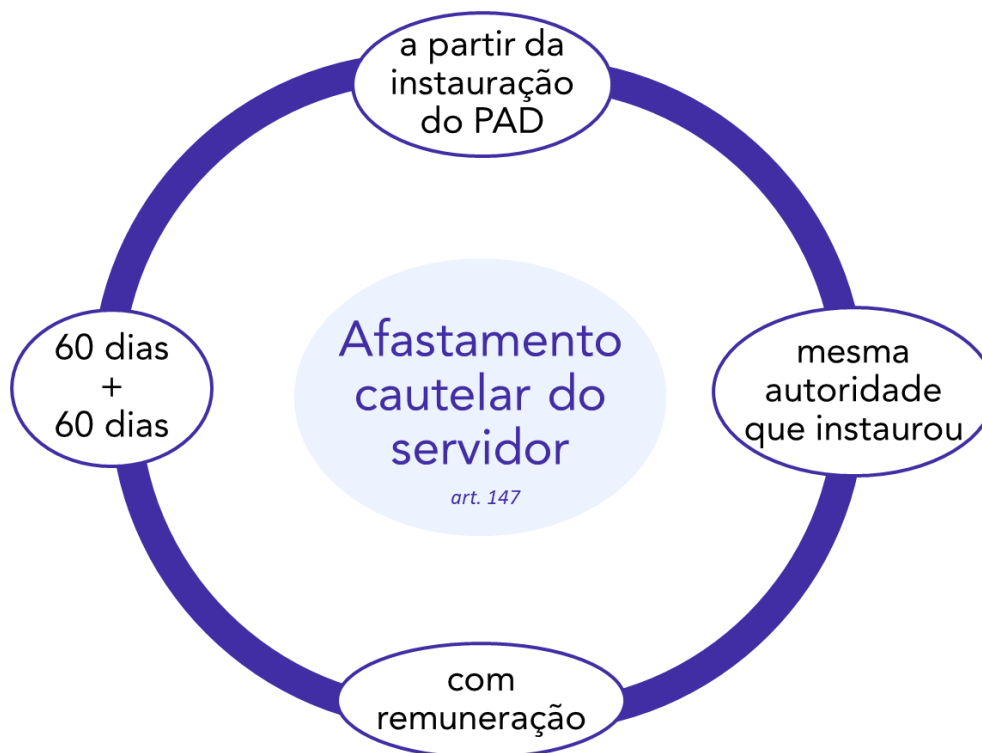


De acordo com a Lei nº 8.112/1990, como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 dias, sem prejuízo da remuneração.

Ocorrendo o término desses 60 dias, deverá o servidor retornar ao serviço imediatamente, ainda que não concluído o processo.

Gabarito (E)

Resumindo as principais regras do afastamento temporário:



Estudadas as características do rito ordinário, passemos ao PAD sob rito sumário.

Rito Sumário

O PAD sob rito sumário encontra-se regulamentado no art. 133 da Lei 8.112, aplicando-se a ele as disposições sobre o rito ordinário do PAD, em caráter subsidiário (§ 8º).

O PAD em rito sumário terá lugar nas hipóteses de **acumulação ilegal** de cargos/empregos públicos, **abandono de cargo** ou **inassiduidade habitual**. Percebam que, nestes três casos, a natureza da infração funcional perpetrada é menos subjetiva, podendo ser apurada mais facilmente.

O PAD sob rito sumário tem prazo de **30 dias** (contados da data de publicação do ato que constituir a comissão), prorrogáveis por mais **15 dias**, quando as circunstâncias assim exigirem (§7º).

O rito sumário é composto pelas seguintes etapas:

Instauração

Instrução sumária
indiciação → defesa → relatório

Julgamento

1) A **instauração** ocorre mediante a publicação do ato assinado pela autoridade competente, declarando a abertura do PAD e designando a **comissão** responsável pela sua execução – como ocorre no rito ordinário. No entanto, a comissão do rito sumário é composta por apenas **2 servidores estáveis** (art. 133, I).

2) Após sua constituição, a comissão terá **3 dias** para lavrar o **termo de indicição**, em que constarão as informações identificadoras do servidor e da infração sob apuração.

3) Reparem que, diferentemente do rito ordinário, aqui fala-se em “**indiciação**” – não em “**instrução**” – dada a maior facilidade de produção de provas nas hipóteses ensejadoras do rito sumário.

4) O servidor indiciado será **citado** para se defender. A citação será ou **pessoal** ou **por intermédio de sua chefia imediata**.

5) O servidor terá **5 dias** para apresentar **defesa escrita**, sendo assegurado ao servidor a vista do processo de sindicância na repartição em que trabalha.

6) Apresentada a defesa, a **comissão** elaborará **relatório conclusivo** quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento (§3º).

7) No prazo de **5 dias**, contados do recebimento do processo, a **autoridade julgadora** proferirá a sua **decisão**.

Além disso, no caso da **acumulação ilegal de cargos**, o servidor terá duas oportunidades para manifestar uma opção por um dos cargos:

a) antes da instauração do PAD, o servidor será notificado para **apresentar sua opção** em 10 dias improrrogáveis (art. 133, *caput*).

b) outra oportunidade é dada após instaurado o PAD: após ser citado, até o último dia para apresentação de sua defesa (ou seja, no prazo de 5 dias), é possível que o servidor manifeste sua **opção por um dos cargos**. Tal opção configurará sua boa-fé, hipótese em que a sindicância ficará convertida automaticamente em pedido de **exoneração** do outro cargo – não de demissão (§5º).

A oportunidade de optar por um dos cargos, nesta situação, foi exigida na questão a seguir:

CEBRASPE/STM – Cargos de Nível Superior

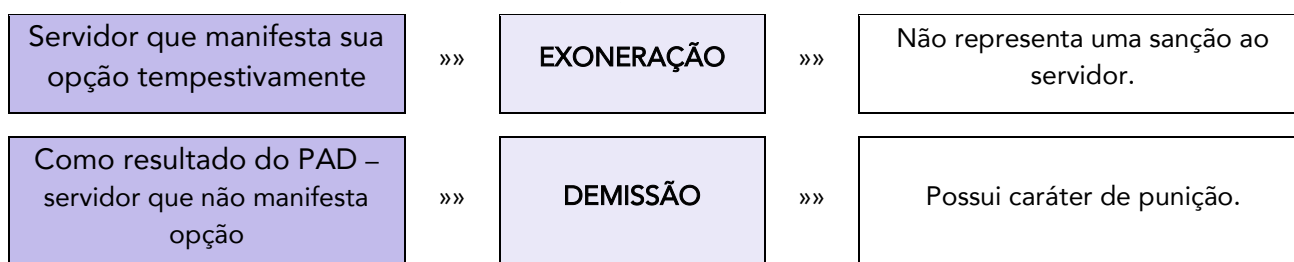


No caso de acumulação ilegal de cargos públicos, o servidor será notificado para apresentar opção e, se ele permanecer omissivo, será instaurado procedimento administrativo disciplinar sumário conduzido por comissão composta por dois servidores estáveis.

Gabarito (C)

Por outro lado, caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a **pena de demissão**, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados (§6º).

Percebam, quanto à acumulação de cargos, as diferentes situações a depender da manifestação ou não da opção pelo servidor:



Sintetizando as principais características da sindicância e dos dois ritos de PAD, temos a seguinte tabela-comparativa:

Sindicância	PAD – rito sumário	PAD – rito ordinário
Apuração e aplicação de penalidades de advertência e suspensão de até 30 dias	Situações de: - Acumulação ilegal de cargos/empregos públicos - Abandono de cargo - Inassiduidade habitual	Demais casos
30 + 30 dias	30 + 15 dias 5 dias para julgamento	60 + 60 dias 20 dias para julgamento
-	Apresentação de defesa em 5 dias	Apresentação de defesa em 10 ou 20 dias



servidor único ou comissão	comissão de 2 servidores estáveis	comissão de 3 servidores estáveis
----------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Revisão do PAD

A **revisão** do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) consiste em um **novo processo**, com novo inquérito e novo julgamento. Não se trata de mero recurso, no qual haveria a reapreciação dos mesmos fatos e elementos já examinados na decisão anterior.

O fato ensejador da revisão do PAD é o surgimento de **novos elementos**, **não apreciados no processo originário**, capazes de indicar a **inadequação da penalidade aplicada** ou, até mesmo, a **inocência do servidor punido** (art. 174), de sorte que a simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão (art. 176).

Nesse sentido, o art. 174 da Lei 8.112 prevê que a revisão do processo disciplinar poderá se dar, **a qualquer tempo, a pedido ou de ofício**.

Admitida a revisão, será autuado um **novo processo**, o qual correrá **apenso**⁹ ao original (art. 178).

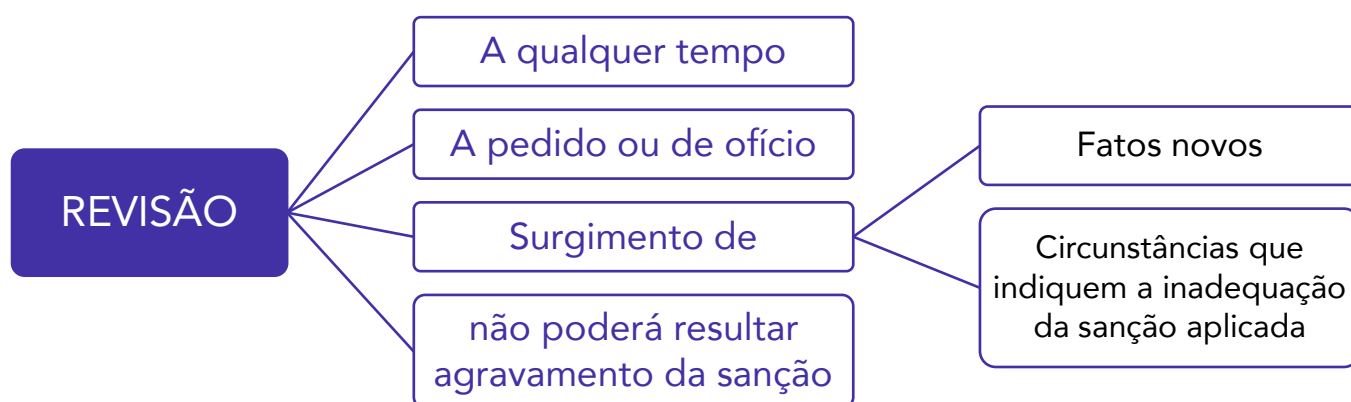
À semelhança do que ocorreu no processo originário, deverá haver a designação de uma **comissão revisora**, a qual terá **60 dias** para a conclusão dos trabalhos, neste caso, improrrogáveis (art. 179).

Ao final deste período, o relatório da comissão é encaminhado à **mesma autoridade que aplicou a penalidade**, a qual terá **20 dias** para julgar o caso (art. 181), podendo determinar diligências.

No entanto, a decisão em sede de revisão **não poderá agravar** a penalidade ao servidor.



ESQUEMATIZANDO



⁹ “Apensar” é sinônimo de juntar, prender. Nesta situação, “apensar” consiste no ato de anexar um processo aos autos de outro.

Judicialização do resultado do PAD

Em muitos casos, o servidor que foi penalizado se insurge contra a decisão administrativa na via judicial. Sobre esta “judicialização do PAD”, o STJ entende que o Poder Judiciário deve se restringir à análise da legalidade e regularidade do PAD (não devendo adentrar no mérito da decisão):

Súmula 665 – O controle jurisdicional do processo administrativo disciplinar restringe-se ao exame da regularidade do procedimento e da legalidade do ato, à luz dos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, não sendo possível incursão no mérito administrativo, ressalvadas as hipóteses de flagrante ilegalidade, teratologia¹⁰ ou manifesta desproporcionalidade da sanção aplicada.

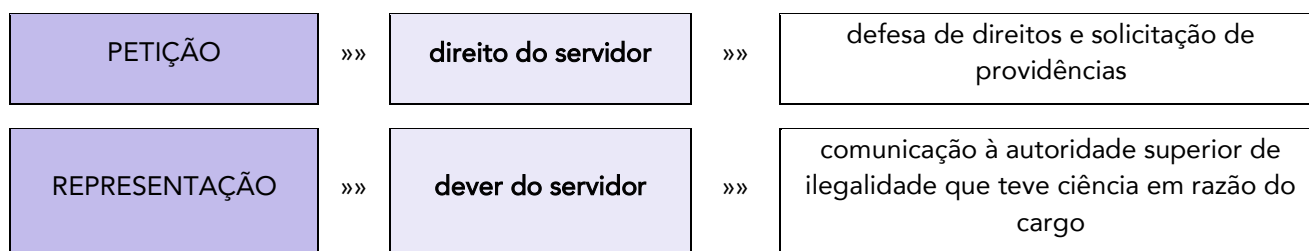
DIREITO DE PETIÇÃO

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXÍSSIMA

A própria Constituição Federal assegura a todos o direito de petição (art. 5º, XXXIV, ‘a’), o qual é regulamentado, no âmbito do funcionalismo público federal, por meio dos arts. 104 a 115 da Lei 8.112.

No âmbito funcional tal direito consiste em formas de o servidor público requerer a **concessão de direitos** ou **solicitar providências** por parte da Administração.

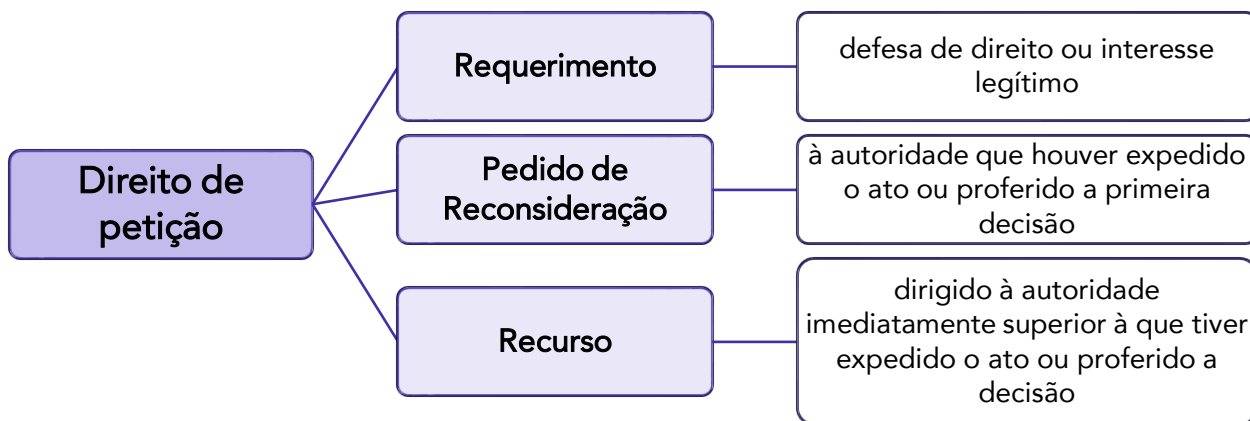
Reparem que o “direito de petição” não se confunde com o “dever de representação” (art. 166, XII), estudado ao longo desta aula:



Quanto ao direito de petição, são previstas **3 formas** de o servidor público exercê-lo:

¹⁰ Que possui significado de uma decisão absurda.



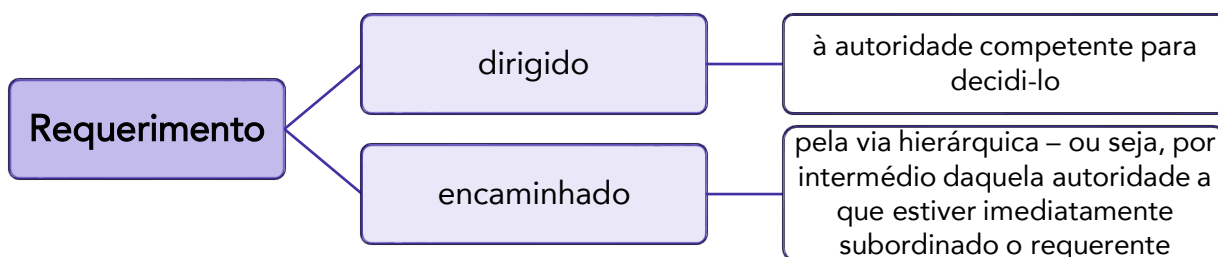


Requerimento

O **requerimento** consiste na primeira tentativa do servidor de defender seu direito:

Art. 104. É assegurado ao servidor o **direito de requerer** aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

O expediente deverá ser endereçado (dirigido) à autoridade competente para decidir sobre aquele assunto, mas encaminhado por intermédio da autoridade a que está subordinado o servidor - via hierárquica (art. 105):



Apesar de simplório, o exemplo a seguir poderá elucidar a diferença entre o destinatário final do requerimento e a forma de encaminhamento:

Imaginem um servidor que está lotado no órgão X, na Secretaria de Fiscalização de contribuintes empresariais. Ele deseja peticionar para postular direito funcional que entende lhe ser devido. O assunto é da competência do Secretário de Recursos Humanos daquele órgão.

Nesta situação, ele deverá redigir seu requerimento e colocar como destinatário final o Secretário de Recursos Humanos (que é a autoridade competente para decidir a respeito).



No entanto, em homenagem à hierarquia que rege o serviço público, deve entregar a “correspondência”, primeiramente, ao Secretário de Fiscalização - autoridade a qual está subordinado. Este secretário, por sua vez, ficará responsável por encaminhar o requerimento à autoridade competente, por meio da estrutura administrativa do órgão X.

A autoridade a que o servidor está subordinado terá 5 dias para “despachar” o requerimento e a autoridade competente terá 30 dias para decidir.

Pedido de Reconsideração

Após o requerimento ter chegado à autoridade competente e esta ter decidido, imaginem que o servidor não concordou com o deslinde do feito e decide apresentar, **àquela mesma autoridade**, um pedido de reconsideração:

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

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

A principal diferença entre o pedido de reconsideração e o recurso, estudado a seguir, consiste no destinatário do pedido. O pedido de reconsideração consiste em uma oportunidade para a **mesma autoridade que decidiu o requerimento** reavaliar seu posicionamento inicial e, se for o caso, se retratar.

O prazo para interposição de pedido de reconsideração é de **30 dias**, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão a ser reconsiderada (art. 180).

Além disso, se for acatado o pedido de reconsideração, os **efeitos serão retroativos**. Em outras palavras, os efeitos da decisão de prover o pedido de reconsideração retroagirão à data do ato impugnado (art. 109, parágrafo único).

Os efeitos do provimento do pedido foram cobrados na seguinte questão:

FCC/ TRT - 11ª Região - Analista Judiciário (adaptada)

Apolo, Analista do Tribunal, exerceu seu direito de petição em defesa de interesse legítimo, observando os comandos da Lei nº 8.112/1990. Seu requerimento foi indeferido, razão pela qual ingressou com pedido de reconsideração.

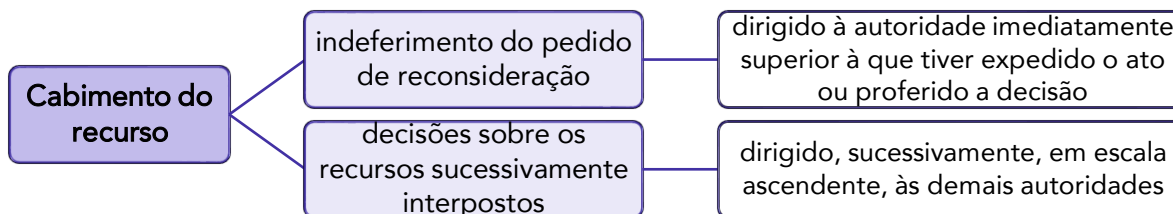
Sendo provido o pedido de reconsideração, os efeitos dessa decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Gabarito (C)



Recurso

Já o recurso representa o acesso do servidor à **segunda instância decisória**. Nos termos do art. 107, caberá recurso em duas situações: caso seja **indeferido o pedido de reconsideração** ou da **decisão de um outro recurso**, para uma autoridade hierarquicamente superior:



A interposição do recurso, seguirá regra análoga à da apresentação do requerimento:

- 1) dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades;
- 2) encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Assim como ocorre com o pedido de reconsideração, o prazo para interposição de recurso é de **30 dias**, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida (art. 180).

O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente (art. 109).

Prescrição aplicável ao direito de petição

Nos termos do art. 110, o direito de requerer prescreve:

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

II - em **120 dias**, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Além disso, o **pedido de reconsideração** e o **recurso**, quando cabíveis, **interrompem a prescrição** (art. 111).



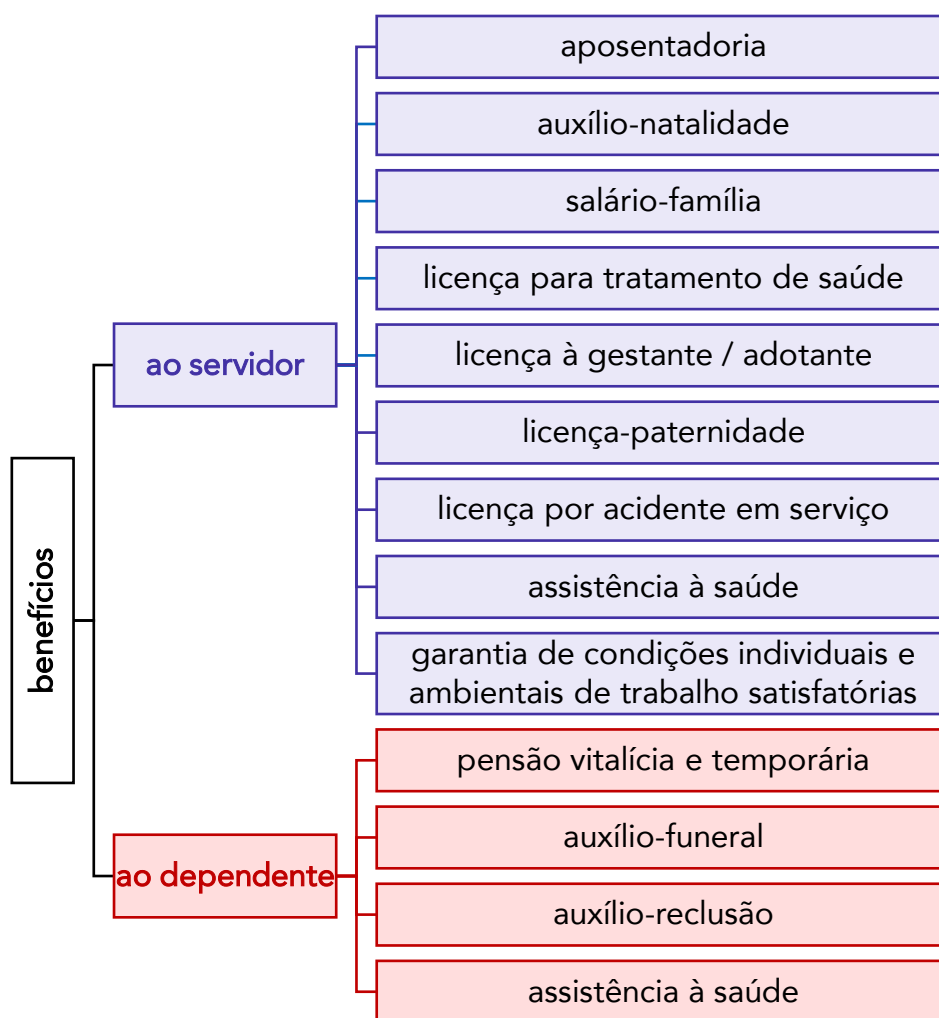
SEGURIDADE SOCIAL E DISPOSIÇÕES GERAIS

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXÍSSIMA

A par dos benefícios comentados ao longo da aula (licença gestante, adotante, paternidade etc), é importante conhecermos algumas regras previstas a partir do art. 183 da Lei 8.112/1990.

Nesse sentido, o legislador previu que a **União** deverá manter um “Plano de Seguridade Social” para o servidor e sua família (art. 183).

O mencionado Plano deverá cobrir os seguintes **benefícios**:



No que diz respeito aos benefícios “aposentadoria” e “pensão”, falaremos com maior detalhamento mais à frente, considerando principalmente o regramento constitucional aplicável.



Além destes, já havíamos detalhado anteriormente os benefícios de licença-maternidade e paternidade, licença por motivos de saúde e por acidente em serviço.

Quanto aos demais benefícios, vamos sintetizar suas principais características por meio da seguinte tabela:

Benefício	Características	Valor
auxílio-natalidade (art. 196)	devido à servidora por motivo de nascimento de filho, inclusive natimorto	Valor = menor vencimento do serviço público Gêmeos: + 50% por nascituro
salário-família (arts. 197-201)	- p/ servidor de baixa renda (ativo ou inativo)	valor por dependente
auxílio-funeral (art. 226-228)	- devido à família do servidor falecido (ativo ou aposentado)	Valor = 1 mês da remuneração ou provento
auxílio-reclusão (art. 229)	- devido à família do servidor ativo	2/3 da remuneração: prisão em flagrante ou preventiva 1/2 da remuneração: condenação por sentença definitiva (apenas pena que não determine a perda de cargo)



APOSENTADORIA E PENSÃO

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Primeiramente, lembro que nossa Constituição estabelece duas espécies de regimes previdenciários: o **regime geral** e o **regime próprio** (ou **especial**).

O **regime geral de previdência social (RGPS)** diz respeito às regras (quanto às contribuições, ao custeio, aos benefícios etc) aplicáveis aos **trabalhadores em geral** do setor privado, aos **empregados públicos**, aos ocupantes de **cargos em comissão** e àqueles que ocupam uma **função temporária** por excepcional interesse público.

As normas do regime geral estão delineadas no art. 201 e seguintes da Constituição Federal e nas Leis 8.212 e 8.213/1991. Neste regime, a concessão dos benefícios é realizada pelo **INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social.

Já o **regime próprio de previdência social (RPPS)**, também chamado de **regime especial**, será aplicado **apenas** aos ocupantes de **cargos públicos efetivos** (ou seja, aos **servidores efetivos**). Há um outro conjunto de regras aplicáveis ao regime próprio. As regras constitucionais diretamente aplicáveis ao regime próprio dos servidores estão traçadas nos vários parágrafos do art. 40, que assim inicia:

CF, art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores **titulares de cargos efetivos** terá **caráter contributivo e solidário**, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o **equilíbrio financeiro e atuarial** (EC 103/2019)

Podemos extrair diversas conclusões a partir do dispositivo acima:

1) Este regime é destinado aos titulares de **cargos efetivos**.

Assim, o STF já considerou inconstitucional¹ lei do estado de Minas Gerais que estendeu o regime próprio aos ocupantes de **cargos em comissão**.

O STF também já considerou inconstitucional² a extensão do regime próprio a **serventuários da Justiça** que não eram remunerados pelos cofres públicos da mesma maneira que os servidores públicos (art. 40, caput, da CF).

¹ ADI 3106 MG, rel. Min. Nelson Jobim, 8/1/2004

² ADI 2.791, rel. min. Gilmar Mendes, 16/8/2006



2) O regime tem **caráter contributivo** e **solidário**. Dessa sorte, é necessário que os **servidores tenham efetivamente contribuído** para que façam jus à aposentadoria do regime próprio. Não basta o cômputo do tempo de serviço.

Em razão da contributividade, é vedada a contagem fictícia de tempo de contribuição.

Em razão da solidariedade, o regime próprio é de **repartição simples** (e não de capitalização individual³). Assim, todos os valores recolhidos aos cofres da previdência são “socializados” para o pagamento das obrigações do sistema.

3) O regime próprio possui 3 **fontes de contribuição**: (i) ente público, (ii) servidores ativos e (iii) inativos/pensionistas. Reparem, portanto, que mesmo depois de se aposentar, o servidor público **continua recolhendo contribuições** para o regime próprio.

4) As contribuições devem preservar o **equilíbrio financeiro e atuarial**⁴ do regime próprio.

É preciso ter em mente que o regime previdenciário próprio, tratado nesta aula, sofreu duas grandes desde a promulgação da Constituição Federal/88.

Adiante vamos passar a tratar das principais regras constitucionais aplicáveis ao **regime de previdência próprio dos servidores efetivos** ou, simplesmente, do “regime próprio de previdência social” - RPPS.

Na sequência, veremos as espécies de benefícios concedidos à conta do regime próprio de previdência social e, por fim, as regras relacionadas à “previdência complementar” dos servidores, no âmbito federal gerida pela **Funpresp**.

Vamos lá!

➤ Regras específicas

³ O regime de capitação individual é aquele em que as contribuições são depositadas em uma conta específica do segurado, sendo que tais valores são capitalizados individualmente e são destinados exclusivamente ao pagamento do benefício daquele segurado. Não há “socialização” das contribuições.

⁴ O equilíbrio atuarial, de modo simples, consiste na relação entre o valor do benefício a ser pago e as contribuições realizadas, segundo cálculos fornecidos pelas ciências atuariais.



Como vimos acima, o regime de previdência dos servidores efetivos possui **regras próprias**. No entanto, não existem regras detalhadas para todas as questões. Assim, **no que couber**, poderão ser utilizadas regras do regime geral da previdência social:

CF, art. 40, § 12 - Além do disposto neste artigo, serão observados, em regime próprio de previdência social, **no que couber**, os requisitos e critérios fixados para o Regime Geral de Previdência Social.

➤ Um único regime próprio para cada ente federativo

Cada ente federado poderá ter **um único regime próprio** dos servidores efetivos. Assim, o Estado do Rio de Janeiro poderá criar um único regime próprio, o Município do Rio de Janeiro apenas um e assim por diante.

CF, art. 40, § 20. É **vedada** a existência de mais de um regime próprio de previdência social e de mais de um órgão ou entidade gestora desse regime em cada ente federativo, abrangidos todos os poderes, órgãos e entidades autárquicas e fundacionais, que serão responsáveis pelo seu financiamento, observados os critérios, os parâmetros e a natureza jurídica definidos na lei complementar de que trata o § 22.

Além disso, para os regimes já existentes, lei complementar da União irá estabelecer uma série de regras de funcionamento e gestão:

§ 22. **Vedada a instituição de novos regimes próprios** de previdência social, lei complementar federal estabelecerá, para os que já existam, normas gerais de organização, de funcionamento e de responsabilidade em sua gestão, dispondo, entre outros aspectos, sobre: (..)

➤ Não aplicação do regime próprio a servidores em comissão

É importante reforçar que a Constituição veda a extensão do regime próprio aos ocupantes de cargos em comissão, ocupantes de cargo temporário e empregados públicos:

CF, art. 40, § 13 - Ao servidor ocupante, exclusivamente, de **cargo em comissão** declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro **cargo temporário** ou de **emprego público**, aplica-se o **regime geral de previdência social**.

A questão a seguir versou sobre esta regra:



CEBRASPE/ FUNPRESP-JUD – Analista – Direito

As pessoas que exercem cargo em comissão em órgão do Poder Judiciário devem ser vinculadas ao regime próprio de previdência dos servidores públicos, o qual é mantido pelos entes públicos da Federação e assegurado tanto aos servidores titulares de cargo efetivo quanto aos detentores de cargo em comissão.

Gabarito (E)

Reparem que, após a reforma promovida pela EC 103/2019, o texto constitucional passou a deixar claro que os ocupantes exclusivamente de **cargo eletivo** (prefeitos, governadores, deputados, vereadores etc) farão jus ao **regime geral** – não a regime próprio.

Vale destacar que o STF já considerou **inconstitucional** a **extensão** deste regime aos servidores em comissão que foram beneficiários de **estabilidade excepcionalmente** concedida por meio de regras previstas no texto constitucional (chamadas por alguns de “trem da alegria”):

Servidores públicos detentores da estabilidade excepcional do art. 19 do ADCT. Inclusão no regime próprio de previdência social. Impossibilidade. (...) Os servidores abrangidos pela **estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT⁵ não se equiparam aos servidores efetivos**, os quais foram aprovados em concurso público. Aqueles possuem somente o direito de permanecer no serviço público nos cargos em que foram admitidos, não tendo direito aos benefícios privativos dos servidores efetivos. Conforme consta do art. 40 da CF, com a redação dada pela EC 42/2003, pertencem ao **regime próprio de previdência social** **tão somente os servidores titulares de cargos efetivos** da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações. ARE 1.069.876 AgR, rel. min. Dias Toffoli, j. 27-10-2017, 2ª T, DJE de 13-11-2017

Feita esta breve introdução das regras constitucionais atualmente aplicáveis, adiante estudaremos as três modalidades de aposentadoria concedidas pelo regime próprio (voluntária, por invalidez e compulsória), além de regras relacionadas à pensão.

Aposentadoria voluntária

No inciso III do §1º, temos a previsão da **aposentadoria voluntária**, que passou a ter os seguintes **requisitos de idade** (EC 103/2019):

CF, art. 40, §1º, III - no âmbito da **União**, aos **62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher**, e aos **65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem**, e, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas

⁵ ADCT, art. 19. Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.



Constituições e Leis Orgânicas, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo.

Além da idade (definida acima para os servidores federais), deverá ser atendido o requisito do **tempo mínimo de contribuição**, que será definido por lei ordinária da União. Até que esta lei seja editada, o art. 19 da EC 06/2019 previu os seguintes tempos: 15 anos para a mulher e 20 anos para o homem.

Comparando com a regra anterior, quanto à idade (antiga "aposentadoria por idade"), temos o seguinte:

Antes da EC 103/2019		Após a EC 103/2019	
União	Demais entes	União	Demais entes
Mulher = 60 anos	Mulher = 60 anos	Mulher = 62 anos	Regras a serem definidas por cada ente
Homem = 65 anos	Homem = 65 anos	Homem = 65 anos	

Como já havíamos adiantado, tratando-se de **professor** (ensino infantil, fundamental e médio), poderá haver a redução em 5 anos nestes requisitos.

A este respeito, o STF entende que este benefício alcança apenas aqueles servidores que possuem tempo de contribuição relativo **exclusivamente às atividades de magistério**. Assim, se uma pessoa atua como professor durante alguns anos e, posteriormente, é aprovada em um concurso para Analista da Receita Federal, por exemplo, não há que se falar em redução de 5 anos, na medida em que não seria possível "fundir normas que regem a contagem do tempo de serviço para as aposentadorias normal e especial, contando proporcionalmente o tempo de serviço exercido em funções diversas"⁶.

Aposentadoria por incapacidade permanente

Nesta situação, o servidor sofreu uma limitação em sua capacidade física ou mental, tornando-o permanentemente **incapaz para o trabalho**. Em geral, o servidor nesta situação passa por uma perícia médica, a qual confirma a situação de invalidez do servidor e fundamenta a concessão do benefício.

Vejam adiante a previsão constitucional a respeito:

⁶ RE-AgR 288.640/PR, rel Min. Joaquim Barbosa, 6/12/2011



CF, art. 40, §1º, I - **por incapacidade permanente para o trabalho**, no cargo em que estiver investido, quando insuscetível de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de **avaliações periódicas** para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria, na forma de lei do respectivo ente federativo

Aposentadoria compulsória

A **aposentadoria compulsória**, chamada carinhosamente de “**expulsória**”, é aquela em que o servidor atinge a idade máxima para estar em exercício no serviço público, na forma do inciso II:

CF, art. 40, §1º, II - **compulsoriamente**, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos **70 (setenta) anos de idade**, ou aos **75 (setenta e cinco) anos de idade**, na forma de lei complementar;

Até a promulgação da EC 88, de maio de 2015 (chamada de “PEC da bengala”), o limite era de 70 anos para todos os cargos. Com a alteração constitucional promovida, criou-se a possibilidade de a “expulsória” ocorrer apenas aos 75 anos, desde que houvesse a regulamentação por meio de **lei complementar**.

Até a edição da LC 152, de dezembro de 2015, no entanto, o adiamento da aposentadoria compulsória para os 75 anos ocorreu apenas os cargos mencionados no art. 100 do ADCT⁷: **ministros do STF**, dos **tribunais superiores** (TST, STJ, TSE e STM) e do **TCU**. Portanto, para estes cargos, a alteração promovida pela EC 88 teve eficácia imediata, não requerendo regulamentação por meio de lei complementar.

Apenas em dezembro de 2015 surgiu a LC 152, é que foi regulamentada a compulsória de 75 anos para os **cargos efetivos**, a saber:

LC 152/2015, art. 2º Serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos **75 (setenta e cinco) anos de idade**:

I - os **servidores** titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações;

II - os **membros** do Poder Judiciário;

III - os **membros** do Ministério Público;

⁷ CF, art. 100. Até que entre em vigor a lei complementar de que trata o inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Contas da União aposentar-se-ão, compulsoriamente, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, nas condições do art. 52 da Constituição Federal. (EC 88/2015)



IV - os **membros** das Defensorias Públicas;

V - os **membros** dos Tribunais e dos Conselhos de Contas.

Parágrafo único. Aos servidores do Serviço Exterior Brasileiro, regidos pela Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, o disposto neste artigo será aplicado progressivamente à razão de 1 (um) ano adicional de limite para aposentadoria compulsória ao fim de cada 2 (dois) anos, a partir da vigência desta Lei Complementar, até o limite de 75 (setenta e cinco) anos previsto no caput.

Dessa forma, apenas com a LC 152 é que a aposentadoria compulsória aos 75 anos começou a vigorar para todo o funcionalismo.

Entre maio de 2015 (data de promulgação da EC 88) e dezembro daquele ano (data da LC 152), muito se discutiu sobre a extensão do limite de 75 anos para outras categorias não mencionadas no art. 100 do ADCT, tendo o STF confirmado⁸ a exigência de **lei complementar** e considerado inconstitucional a parte final do art. 100 do ADCT que exigia uma nova sabatina para permanência no cargo.

Além disso, após a EC 103/2019, o limite da aposentadoria compulsória passou a valer também para os empregados públicos (CF, art. 201, §16).

JURISPRUDÊNCIA



O STJ e o STF entendem⁹ que a aposentadoria compulsória fixada no art. 40 da CF **não atinge os ocupantes de cargo em comissão**. Assim, não há qualquer limite para fins de nomeação a cargo em comissão. Neste sentido, se um servidor efetivo se aposentar, inclusive compulsoriamente, ele poderia ocupar um cargo em comissão (de livre nomeação e exoneração).

Este entendimento foi cobrado na seguinte questão:

FCC/ DPE-PR – Defensor Público (adaptada)

É aplicável a regra da aposentadoria compulsória por idade também aos servidores públicos que ocupem exclusivamente cargo em comissão, segundo o Superior Tribunal de Justiça.

Gabarito (E)

⁸ ADI 5316/DF, rel. Min. Luiz Fux, 21/5/2015

⁹ RE 786.540/DF, rel. Min. Dias Toffoli, 15/12/2016 (repercussão geral)



O STF tem entendido também que **não se aplica a aposentadoria compulsória** prevista no art. 40, § 1º, II, da CF aos **titulares de serventias extrajudiciais** (Adi 2602/MG) e aos **titulares de serventias judiciais não estatizadas** que não sejam ocupantes de cargo público efetivo e não recebam remuneração proveniente dos cofres públicos (RE 647.827, rel. min. Gilmar Mendes, j. 15-2-2017, P, DJE de 1º-2-2018, Tema 571).

Pensão por morte

A **pensão** consiste no benefício devido a familiares do servidor falecido. O valor da pensão passou a ser determinado da seguinte forma:

CF, art. 40, § 7º Observado o disposto no § 2º do art. 201, **quando se tratar da única fonte de renda formal auferida pelo dependente**, o benefício de pensão por morte será concedido nos termos de lei do respectivo ente federativo, a qual tratará de forma diferenciada a hipótese de morte dos servidores de que trata o § 4º-B [agente penitenciário, agente socioeducativo e policial] decorrente de **agressão sofrida** no exercício ou em razão da função.

Notem que, antes da EC 103, não havia tal requisito de ser a única fonte de renda formal do dependente, bem como o próprio texto constitucional estabelecia as regras dos valores (havia um redutor para aquilo que superasse 70% do valor da aposentadoria).

Nesse sentido, a Lei 8.112 prevê que podem ser **beneficiários** das pensões (art. 217):

- a) o cônjuge
- b) o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, com percepção de pensão alimentícia estabelecida judicialmente;
- c) o companheiro ou companheira que comprove união estável como entidade familiar;
- d) filho ou irmão dependente economicamente, sendo que ambos devem atender a um dos seguintes requisitos:
 - seja menor de 21 anos;
 - seja inválido;
 - tenha deficiência - intelectual ou mental
- e) a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor



Nos termos do art. 221 da Lei 8.112, a pensão por morte será concedida em caráter **provisório** nos seguintes casos (morte presumida do servidor):

- a) declaração de ausência (pelo juiz)
- b) desaparecimento em desabamento, inundação, incêndio ou acidente não caracterizado como em serviço
- c) desaparecimento no desempenho das atribuições do cargo ou em missão de segurança

No entanto, decorridos 5 anos da vigência da pensão provisória, ela será transformada em vitalícia ou temporária. No entanto, se o servidor reaparecer, logicamente o benefício será automaticamente cancelado.



CONCLUSÃO

Bem, pessoal,

O assunto da aula de hoje não apresenta grandes dificuldades de compreensão, mas apresenta um desafio para a memorização de toda esta miríade de detalhes.

Por este motivo, após a sistematização apresentada nesta aula, sugiro fortemente a leitura da 'lei seca'. Vocês perceberão que a grande maioria das questões sobre este assunto versa sobre a literalidade dos dispositivos legais.

Para facilitar a tarefa de memorização, apresentamos a seguir nosso **resumo** e as **questões comentadas** relacionadas ao tema da aula de hoje!

Um abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud

 @professordaud

 www.facebook.com/professordaud



RESUMO



Cargo público → conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor

Servidor público → ocupante de “cargo público”, regidos por um estatuto (vínculo com natureza legal)

Lei 8.112 → aplicável aos **servidores públicos** federais, efetivos ou comissionados

PROVIMENTO	
Nomeação	<ul style="list-style-type: none">✓ Única forma de provimento originário (independe de vínculo anterior com o cargo público)✓ Pode se referir a cargo efetivo ou em comissão✓ Ato administrativo unilateral, que gera direito subjetivo à posse (investidura no cargo)
Promoção	<ul style="list-style-type: none">✓ Provimento derivado vertical✓ Ocorre na mesma carreira
Readaptação	<ul style="list-style-type: none">✓ Provimento derivado horizontal, decorrente de limitação na capacidade laborativa do servidor – não há rebaixamento, nem promoção✓ Cargo de atribuições afins – equivalência de habilitação, nível de escolaridade e vencimentos
Reversão	<ul style="list-style-type: none">✓ Retorno à atividade do servidor que estava aposentado✓ DE OFÍCIO → junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez:<ul style="list-style-type: none">○ ato vinculado✓ A PEDIDO → servidor estável que havia se aposentado (de forma voluntária) solicita o retorno ao exercício:<ul style="list-style-type: none">○ ato discricionário○ aposentadoria deve ter sido voluntária○ ocorrido no máximo 5 anos antes○ servidor era estável○ exista cargo vago
Aproveitamento	<ul style="list-style-type: none">✓ retorno do servidor que havia ficado em disponibilidade



	✓ cargo com atribuições e vencimentos compatíveis
Reintegração	✓ retorno do servidor estável que havia sido demitido, quando foi invalidado o ato de demissão
Recondução	✓ decorrente da reintegração do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente <i>ou</i> ✓ decorrente da inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo
✓ “ascensão” e “transferência” não são formas de provimento válidas → vedado o provimento em cargo de carreira diversa, sem prévia aprovação em concurso público	

POSSE

✓ Investidura no cargo público. Aperfeiçoa o vínculo entre aquela pessoa e a Administração	
✓ A partir deste momento, aquela pessoa é considerada “servidor público”	
✓ Tem natureza bilateral, pois depende da manifestação do nomeado	
Requisitos	✓ nacionalidade brasileira ✓ gozo dos direitos políticos ✓ quitação com as obrigações militares e eleitorais ✓ nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo ✓ 18 anos no mínimo ✓ aptidão física e mental
Prazo de 30 dias após a nomeação	✓ sob pena de a nomeação ser tornada sem efeito

EXERCÍCIO

✓ Efetivo desempenho das atribuições do cargo	
✓ Início da contagem do tempo de serviço	
Prazo de 15 dias após a posse	✓ sob pena de haver a exoneração do servidor



ESTÁGIO PROBATÓRIO

✓ Avaliação da aptidão do servidor para o exercício daquele cargo específico

- | | |
|----------------------|--|
| Fatores de avaliação | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsabilidade ✓ Assiduidade ✓ Produtividade ✓ capacidade de Iniciativa ✓ Disciplina |
|----------------------|--|

✓ prazo de **3 anos**

✓ inabilitação no EProb não tem caráter de penalidade e gera a **exoneração** do servidor naquele cargo. Apesar disso, deve-se assegurar o contraditório ao servidor declarado inapto para o cargo.

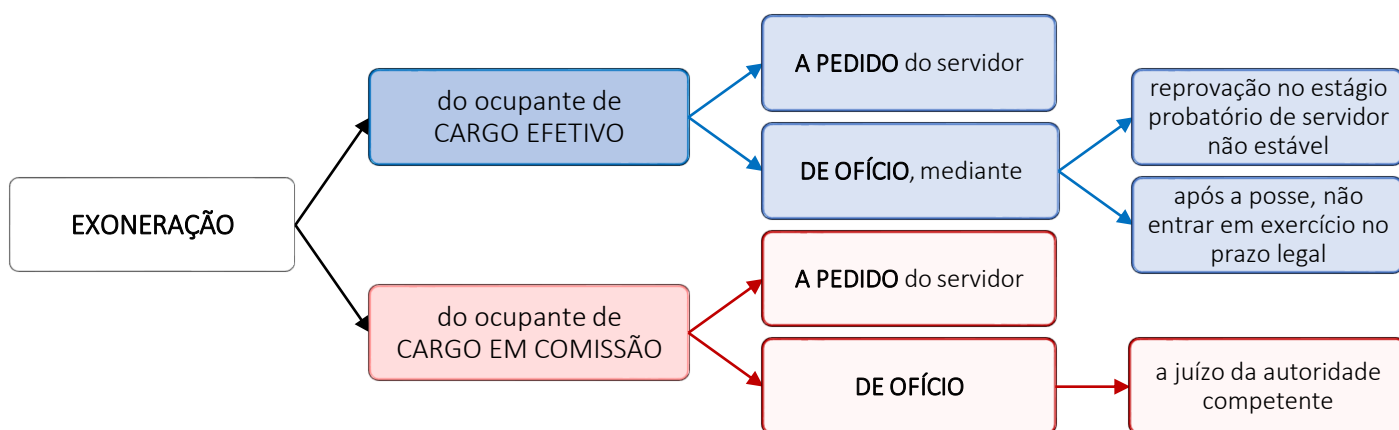
✓ Não se confunde com a “estabilidade”, que se relaciona com o serviço público – não com o cargo específico

✓ 4 meses antes de fim do estágio probatório → submete à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor (realizada por comissão especial)

- | | |
|---------------------------------|---|
| Servidor em EProb não faz jus a | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Licença para capacitação ✓ Licença para tratar de interesses particulares ✓ Licença para desempenho de mandato classista ✓ Afastamento para participar em curso ou programa de pós-graduação |
|---------------------------------|---|

Desinvestidura

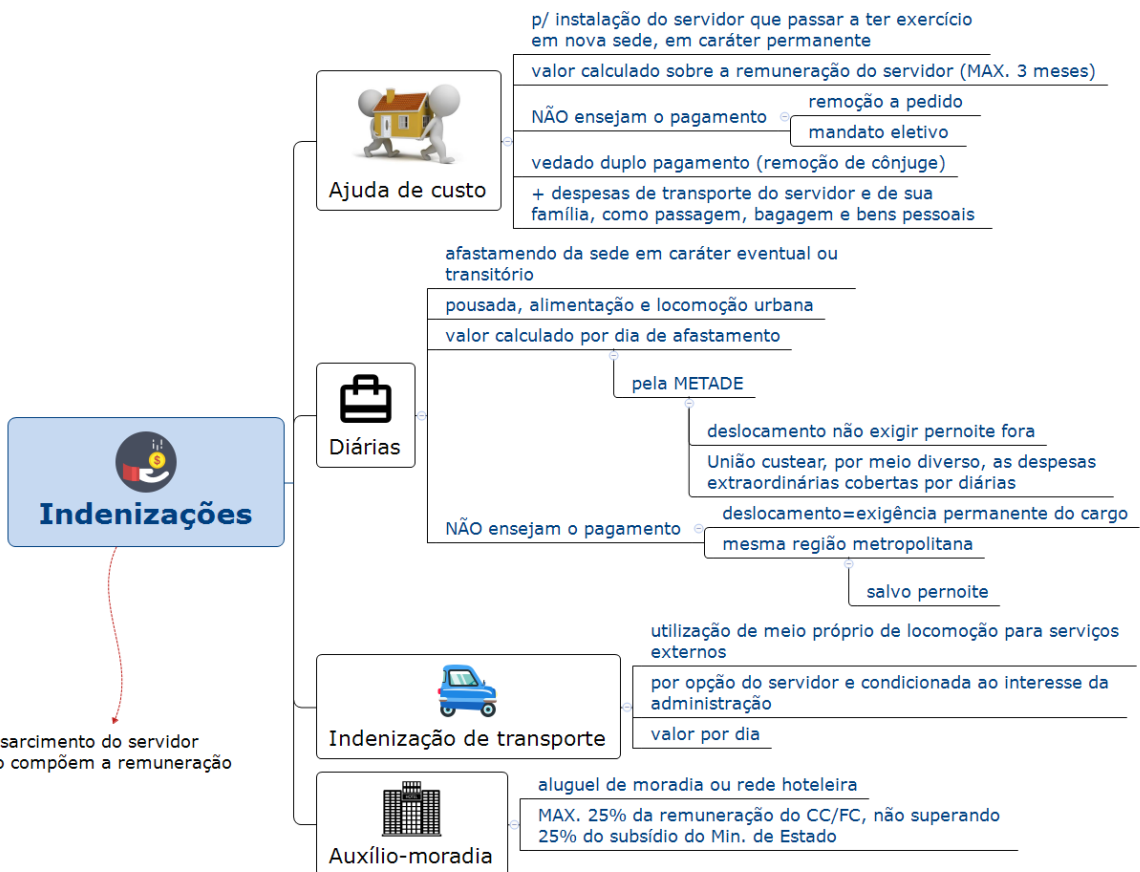
- ✓ **Demissão** → É sanção administrativa → Recai apenas sobre servidores efetivos e decorre da prática de infrações funcionais.
- ✓ **Exoneração** → Não é sanção → Pode recair tanto sobre servidores efetivos como servidores em comissão.



REMOÇÃO e REDISTRIBUIÇÃO

✓ **Não** são formas de vacância!

Redistribuição	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deslocamento do cargo, para quadro diverso ✓ Sempre de ofício
Remoção	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deslocamento do servidor, para o mesmo quadro de pessoal ✓ Com ou sem mudança de sede
Remoção de ofício	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No interesse da Administração ✓ A critério da Administração
Remoção a pedido	<ul style="list-style-type: none"> ✓ para outra localidade, independentemente do interesse da Administração <ul style="list-style-type: none"> ○ para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público (civil ou militar), de qualquer esfera, 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), na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas



FÉRIAS

- ✓ Descanso anual remunerado, com **1/3** a mais
- ✓ Acumuladas até, no máximo, **2 períodos** – desde que haja necessidade do serviço
- ✓ Após ter tomado posse, exige-se que o servidor tenha 12 meses de exercício para que faça jus ao primeiro período de férias.
- ✓ Admite-se parcelamento em **até 3 etapas** - ato discricionário

REGIME DISCIPLINAR

Penalidades

- ✓ **Advertência escrita**
 - Prescreve em 180 dias
 - Registro cancelado após o decurso de **3 anos** se não praticar nova infração
- ✓ **Suspensão** (máx. 90 dias)
 - Prescreve em 2 anos
 - Registro cancelado após o decurso de **5 anos** se não praticar nova infração
 - Conversão em multa: 50% por dia da remuneração + servidor permanece em serviço
- ✓ **Demissão e demais penalidades**
 - Prescrevem em 5 anos
- ✓ **Cassação de aposentadoria**: prática de condutas puníveis com demissão
- ✓ **Destituição de cargo em comissão**: prática de condutas puníveis com demissão ou suspensão

Responsabilidades do servidor

- ✓ Civil, penal e administrativa
- ✓ Regra geral: independência entre as instâncias
- ✓ Exceções:
 - condenação na esfera penal
 - absolvição na esfera penal, por inexistência de fato ou negativa de autoria



SINDICÂNCIA

- ✓ Destinado à apuração de infrações e aplicação de sanções de advertência ou suspensão de até 30 dias
- ✓ Não é uma etapa do PAD

- Possíveis resultados
 - ✓ arquivamento
 - ✓ aplicação de penalidades
 - ✓ instauração de PAD

- ✓ prazo: 30 + 30 dias
- ✓ se for apenas inquisitório (sem natureza de acusação ou de sanção): não requer contraditório e ampla defesa
- ✓ se a conclusão for a instauração de PAD: os autos da sindicância integrarão o PAD

PAD

- ✓ instaurado pela autoridade competente
- ✓ conduzido por comissão de **3 servidores estáveis** (rito ordinário) ou **2 servidores estáveis** (rito sumário)

- ✓ autoridade competente pode determinar o **afastamento preventivo** do servidor (60+60 dias), com remuneração

- ✓ prazo total **140 dias**: inquérito (60 + 60 dias) e julgamento (20 dias)

- ✓ Após análise das provas produzidas, a comissão decide por **indiciar** ou não o servidor

- ✓ Servidor é **citado** para apresentar sua defesa escrita (prazo de 10 dias)

- ✓ Se o indiciado não se defende (revelia), é designado **defensor dativo**

- ✓ **Em regra**: o julgamento pela autoridade competente se vincula à conclusão do relatório

- ✓ **Exceção**: conclusão contrária às provas dos autos

- ✓ **Revisão do PAD**: fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada

- ✓ A qualquer tempo, a pedido ou de ofício

- ✓ Não pode agravar a penalidade

- ✓ Casos de:
 - Acumulação de cargos
 - Abandono de cargo
 - Inassiduidade habitual

- ✓ Prazo: 30 + 15



QUESTÕES COMENTADAS

1. FGV/ALESC - 2024

João, servidor público estável, após a inabilitação em estágio probatório em outro cargo, busca retornar ao cargo de origem, em relação ao qual encontra-se em licença não remunerada. Nesse contexto, o agente público procurou a orientação técnica de como deve proceder para alcançar o seu intento.

Nesse cenário, considerando o entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante e preenchidos os requisitos legais, é correto afirmar que João retornará ao cargo de origem por meio do seguinte instituto jurídico:

- (A) aproveitamento, modalidade de provimento originário.
- (B) reintegração, modalidade de provimento originário.
- (C) reintegração, modalidade de provimento derivado.
- (D) recondução, modalidade de provimento derivado.
- (E) reversão, modalidade de provimento derivado.

Comentários:

A **letra (A)** está incorreta, o primeiro erro da questão é que o aproveitamento é uma espécie de provimento derivado. Além disso, ele consiste no retorno do servidor que havia ficado em disponibilidade, que não se adequa ao enunciado.

A **letra (B)** está incorreta, apenas a nomeação é uma modalidade de provimento originário, todas as demais são modalidades de provimento derivado, inclusive a reintegração.

A **letra (C)** está incorreta, a reintegração, modalidade de provimento derivado, encontra-se regulada no art. 28 da Lei 8.112/1990, trata-se do retorno à atividade do servidor estável que havia sido demitido, na hipótese de ter sido invalidada a demissão.

A **letra (D)** está correta, a recondução é uma modalidade de provimento derivado em que o servidor estável retorna ao cargo anteriormente ocupado e ocorrerá na inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo, segundo a Lei 8.112/1990:

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

- I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;
- II - reintegração do anterior ocupante.

A **letra (E)** está incorreta, a reversão consiste no retorno à atividade do servidor que estava aposentado (art. 25 da Lei 8.112/1990).

Gabarito (D)

2. FGV/SMF-RJ - Analista de Planejamento e Orçamento – 2023



Críscia a autoridade competente para analisar determinado recurso administrativo em processo administrativo disciplinar (PAD), que resultou na demissão de Alísio, em razão da prática de ato de improbidade administrativa no exercício de suas atribuições enquanto servidor estável.

Diversas nulidades foram alegadas no mencionado recusa, dentre as quais os vícios atinentes: a instauração do PAD por meio de denúncia anônima; à ausência de exposição detalhada dos fatos na portaria inaugural; a utilização de "prova emprestada de processo judicial, ao excesso de prazo na conclusão do PAD, à impossibilidade de demissão por ato de improbidade administrativa sem o prévio pronunciamento judicial.

Ao confrontar os referidos argumentos com as súmulas do Superior Tribunal de Justiça acerca da matéria, Críscia concluiu, corretamente, que a aludida Corte Superior consolidou orientação de que:

- A) a denúncia anônima invalida a instauração de processo administrativo disciplinar, independentemente do poder dever de autotutela da Administração;
- B) é imprescindível que a portaria de instauração de processo administrativo disciplinar contenha a exposição detalhada dos fatos a serem apurados;
- C) é permitida a "prova emprestada" no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa;
- D) a autoridade administrativa não pode demitir servidor pela prática de improbidade, sem o prévio pronunciamento Judicial;
- E) o excesso de prazo para a conclusão de processo administrativo importará necessariamente na sua nulidade.

Comentários:

A **Letra (A)** está incorreta. O mero fato de o PAD ter sido instaurado em razão de uma denúncia anônima não o invalida, desde que devidamente motivada e com amparo em diligências prévias, conforme sumulou o STJ:

Súmula n.º 611 do STJ - Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração.

A **Letra (B)** está incorreta. Também conforme entendimento do STJ, não é requisito imprescindível da portaria de instauração do PAD a exposição detalhada dos fatos:

Súmula n.º 641 do STJ - A portaria de instauração do processo administrativo disciplinar prescinde da exposição detalhada dos fatos a serem apurados.

A **Letra (C)** está correta. A "prova emprestada" no PAD não é absolutamente vedada, podendo ser utilizada quando o juiz competente a admita, respeitando-se o contraditório e a ampla defesa:

Súmula n.º 591 do STJ - É permitida a prova emprestada no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa.



A **Letra (D)** está incorreta. Conforme texto simulado do STJ, a autoridade administrativa pode, sim, demitir o servidor sem prévia condenação de autoridade judicial:

Súmula n.º 651 do STJ: Compete à autoridade administrativa aplicar a servidor público a pena de demissão em razão da prática de improbidade administrativa, independentemente de prévia condenação, por autoridade judiciária, à perda da função pública.

Por fim, a **Letra (E)** está incorreta. Somente o excesso de prazo do PAD não o anula automaticamente, devendo haver prejuízo da defesa em decorrência do excesso de prazo:

Súmula n.º 592 do STJ - O excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa.

Gabarito (C)

3. FGV - 2023 - Câmara dos Deputados - Analista

João, servidor público civil federal, estava de férias em uma praia paradisíaca, ocasião em que sofreu grave acidente, ensejando a sua aposentadoria por invalidez, após a observância de todas as formalidades legais para tanto. Nada obstante, alguns meses após o evento, uma junta médica oficial declarou insubsistentes os motivos da aposentadoria. João, então, retornou à atividade.

Nesse cenário, considerando as disposições da Lei nº 8.112/1990, é correto afirmar que João retornou à atividade em razão

- (A) do aproveitamento, modalidade de provimento originário.
- (B) da readaptação, modalidade de provimento derivado.
- (C) da reintegração, modalidade de provimento derivado.
- (D) da recondução, modalidade de provimento originário.
- (E) da reversão, modalidade de provimento derivado.

Comentários:

Trata-se do retorno ao cargo por meio da reversão:

Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado:

I - por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou

Gabarito (E)

4. FGV - 2023 - Câmara dos Deputados - Analista

Felício é servidor público federal estável, ocupante do cargo de analista legislativo da Câmara dos Deputados. Ele almeja pleitear a reconsideração de uma decisão administrativa que indeferiu pedido de licença para tratamento de assuntos pessoais por ele formulada, por acreditar que tem direito ao benefício pleiteado em razão de argumentos que não foram considerados pela autoridade que proferiu a primeira decisão.



Acerca dessa situação hipotética, à luz do direito de petição consagrado na Lei nº 8.112/1990, é correto afirmar que

(A) em caso de provimento do pedido de reconsideração, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

(B) o pedido de reconsideração deverá ser recebido com efeito suspensivo, independentemente de juízo da autoridade competente.

(C) o pedido de reconsideração deve ser direcionado para a autoridade que proferiu tal primeira decisão e poderá ser renovado, caso não seja acolhido.

(D) não é cabível apresentar pedido de reconsideração, pois a mencionada norma prevê apenas o recurso hierárquico para tal finalidade.

(E) o pedido de reconsideração deve ser apresentado no prazo de dez dias, a contar da publicação ou ciência da decisão recorrida.

Comentários:

Questão que cobrou detalhes sobre o regramento da Lei 8.112 a respeito do pedido de reconsideração.

A **letra (A)** está correta, tendo em vista os efeitos retroativos do pedido de reconsideração provido:

Art. 109, Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

A **letra (B)** está incorreta, visto que o recuso é que poderá ter efeito suspensivo:

Art. 109. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

A **letra (C)** está incorreta, tendo em vista que não poderá ser renovado:

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

A **letra (D)** está incorreta, visto que o pedido de reconsideração é sim cabível, desde que dirigido à mesma autoridade que havia se pronunciado anteriormente. Trata-se do instrumento do servidor público manifestar sua irrisignação, pela primeira vez, quanto a uma decisão.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, tendo em vista o prazo de 30 dias para interposição:

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

Gabarito (A)

5. FGV - 2023 - TRF - 1ª REGIÃO - Juiz Federal Substituto

Joaquim, servidor público federal ocupante de cargo efetivo na Autarquia Alfa, ao atender ao público em seu local de trabalho, colocava seu celular escondido abaixo da mesa, de maneira



que filmava, por meio da câmera do telefone, as partes íntimas de cidadãs que buscavam atendimento na repartição, assim como de outras servidoras e funcionárias terceirizadas que precisavam com ele despachar algum expediente. Certo dia, sua colega de trabalho Maria percebeu a conduta de Joaquim, o filmou na execução do ato e comunicou ao órgão correccional competente. Foi instaurado processo administrativo disciplinar, no bojo do qual restou comprovada a conduta antes narrada.

Tendo em vista que a folha de assentamentos funcionais de Joaquim, até então, só contava com elogios, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, a Joaquim deverá ser aplicada a sanção de:

A demissão, por conduta escandalosa na repartição;

B suspensão por até noventa dias, por incontinência pública na repartição;

C suspensão por até noventa dias, por coagir ou aliciar subordinados na repartição;

D suspensão por até noventa dias, por valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade da função pública;

E demissão, apenas se Joaquim tiver sido condenado pelos mesmos fatos na esfera criminal; caso negativo, deverá ser sancionado com suspensão por até noventa dias, por ter procedido de forma desidiosa.

Comentários:

O artigo 132 da Lei 8.112/1990 estabelece como hipótese de demissão:

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: (...)

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

Assim, nosso gabarito está na letra (A). A propósito, a questão se relaciona com o seguinte precedente do STJ:

9. A "incontinência pública" não se confunde com "conduta escandalosa, na repartição". A primeira hipótese se refere ao comportamento de natureza grave, tido como indecente, que ocorre de forma habitual, ostensiva e em público. Nesse sentido: RMS n. 39.486/RO, relator Ministro HUMBERTO MARTINS, SEGUNDA TURMA, DJe de 2/5/2014; AgRg no RMS n. 27.998/AP, relator Ministro OG FERNANDES, SEXTA TURMA, DJe de 15/10/2012. Já a segunda modalidade pressupõe aquela conduta que, embora também ofenda a moral administrativa, pode ocorrer de forma pública ou às ocultas, reservadamente, mas que em momento posterior chega ao conhecimento da Administração. 10. Nesse contexto, não há como afastar a conclusão firmada tanto pela Comissão Processante quanto pelo Tribunal de origem, no sentido de que a conduta praticada pelo ora recorrente - que "filmava, por meio de câmera escondida, alunas, servidoras e funcionárias terceirizadas", fato, aliás, admitido pelo servidor no âmbito do PAD, conforme consignado no acórdão recorrido - caracteriza a infração prevista no art. 132, V, parte final, da Lei 8.112/1990. 11. "A jurisprudência desta Corte também tem-se orientado no sentido de afastar a eventual ofensa aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, quando a pena de demissão do serviço público for a única punição prevista em lei pela prática das infrações disciplinares praticadas pelo servidor" (MS n. 21.937/DF,



relatora p/ acórdão Ministra ASSUSETE MAGALHÃES, PRIMEIRA SEÇÃO, DJe de 23/10/2019). Nesse mesmo sentido: RMS 34.405-AgR, relator Ministro EDSON FACHIN, SEGUNDA TURMA, DJe de 31/10/2018; MS n. 20.963/DF, relator Ministro SÉRGIO KUKINA, PRIMEIRA SEÇÃO, DJe de 8/9/2020. 12. Recurso especial parcialmente conhecido e, nessa parte, desprovido." (REsp n. 2.006.738/PE, elator Ministro Sérgio Kukina, Primeira Turma, julgado em 14/2/2023, DJe de 27/2/2023)

Gabarito (A)

6. FGV - 2023 - Receita Federal - Analista-Tributário

Alícia, analista tributária da Receita Federal, em 21/08/2015, praticou conduta passível de demissão, mas que não é tipificada como crime, da qual as autoridades administrativas tomaram conhecimento em 09/10/2016. O respectivo processo administrativo disciplinar foi instaurado em 20/07/2017 e, após o regular processamento, resultou na aplicação da mencionada penalidade em 31/07/2022. À luz da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, é correto afirmar que a pretensão punitiva em sede disciplinar

A não está prescrita, pois o prazo de cinco anos aplicável à mencionada hipótese de demissão deve ser contado da data em que a Administração tomou conhecimento do fato e foi interrompido com a instauração do processo disciplinar, voltando a fluir por inteiro, após decorridos cento e quarenta dias da interrupção, de modo que ainda não havia transcorrido quando da imposição da penalidade.

B está prescrita, pois o prazo de cinco anos aplicável à mencionada hipótese de demissão deve ser contado da prática da conduta e já havia se consumado quando da imposição da penalidade administrativa, considerando que não houve qualquer causa de interrupção.

C não está prescrita, pois o prazo de oito anos previsto na lei de improbidade administrativa, que é aplicável na hipótese de demissão, deve ser contado da data em que a Administração tomou conhecimento do fato, de modo que não havia transcorrido quando da imposição da penalidade administrativa, independentemente de causa de interrupção.

D não está prescrita, pois o prazo de oito anos previsto para os crimes contra a Administração Pública, que é aplicável na hipótese de demissão, deve ser contado da data em que a Administração tomou conhecimento do fato, de modo que não havia transcorrido quando da imposição da penalidade administrativa, independentemente de causa de interrupção.

E está prescrita, pois o prazo de cinco anos aplicável à mencionada hipótese de demissão deve ser contado da prática da conduta e foi interrompido com a instauração do processo disciplinar, após o que voltou a fluir por inteiro, de modo que já havia se consumado quando da imposição da penalidade.

Comentários:

Inicialmente, lembro que, tratando-se de infração punível com a demissão, o prazo prescricional da ação disciplinar é de 5 anos:

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;



Tal prazo é computado a partir da data em que a infração se tornou conhecida:

Art. 142, § 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

Em acréscimo, a Súmula 635 do STJ detalha que:

"Os prazos prescricionais previstos no art. 142 da Lei n. 8.112/1990 iniciam-se na data em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido – sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar – e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção."

Assim, sendo percebemos que a **letra (A)** está correta.

Quanto à **Letra (D)**, lembro que não se aplica prazo prescricional da Lei 8.112/1990 quanto aos crimes contra a Administração Pública, tendo em vista que o próprio enunciado fixou a premissa de que a infração cometida não seria crime:

Art. 142, § 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime."

Gabarito (A)

7. FGV/PREFEITURA DE NITERÓI-RJ – Analista Processual - 2023

João, servidor público estatutário, estável, é investigado pela prática de um ilícito administrativo. Após a observância do contraditório e da ampla defesa, em um processo administrativo específico, o agente público é demitido. Guilherme, servidor público estável, passa a ocupar o cargo até então preenchido por João. Seis meses depois, João obtém decisão judicial favorável, anulando o processo administrativo disciplinar, em razão da ocorrência de vício formal.

Nesse cenário, considerando os institutos jurídicos afetos ao provimento derivado de agentes públicos, é correto afirmar que:

- A) João será reintegrado ao cargo de origem, sem ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas, sob pena de enriquecimento sem causa do agente público. Guilherme, por sua vez, será revertido ao cargo anteriormente ocupado. Caso este esteja preenchido, o servidor será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado;
- B) João será reintegrado ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. Caso este esteja preenchido, o servidor será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado;
- C) João será reconduzido ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será reintegrado ao cargo anteriormente ocupado. Caso este esteja preenchido, o servidor será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado;
- D) João será reintegrado ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será revertido ao cargo anteriormente ocupado. Caso



este esteja preenchido, o servidor será colocado em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço;

E) João será reintegrado ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Comentários:

A **alternativa (A) está incorreta**. João será reintegrado ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por outro lado, não será revertido, mas reconduzido, tudo conforme art. 41, § 2º, da Constituição Federal, e art. 28 e 29 da Lei 8.112/90:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 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.

Lei 8.112/90, 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.

§ 2º Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito à indenização ou aproveitado em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade.

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

II - reintegração do anterior ocupante.

A **alternativa (B) está correta**. Como afirmado no comentário anterior, João será reintegrado, com ressarcimento de sua remuneração e vencimentos não percebidos, e Guilherme será reconduzido, podendo ser aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos semelhantes caso seu cargo de origem também já estejam ocupados, tudo nos termos dos já mencionados art. 41, § 2º, da CF, e arts. 28 e 29 da Lei 8.112/90.

A **alternativa (C) está incorreta**. Esta alternativa inverte os conceitos de reintegração e recondução, vide comentários das alternativas anteriores.

A **alternativa (D) está incorreta**. Guilherme não será revertido a seu cargo de origem, haja vista que esse instituto de provimento derivado se dá pelo retorno ao trabalho do servidor já aposentado, o que não ocorre no caso em tela:

Lei 8.112/90, Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado:

I - por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou

II - no interesse da administração, desde que: (...)



A **alternativa (E) está incorreta**. Novamente, Guilherme não será aproveitado, de pronto, em outro cargo de origem, mas reconduzido, conforme preconiza o art. 29 da Lei 8.112/90.

Gabarito (B)

8. FGV/Geral – Analista Tributário da Receita Federal do Brasil - SRFB - 2023

Cláudia é servidora pública federal de carreira, devidamente aprovada em concurso público para cargo de nível médio, que galgou a estabilidade há alguns anos. Recentemente, Cláudia foi aprovada em concurso de nível superior do Estado Ômega, com remuneração bastante superior e que é inacumulável com a anterior; foi convocada para a nomeação, mas está receosa de eventualmente não ser habilitada no estágio probatório relativo ao novo cargo.

Diante desta situação hipotética, à luz do disposto na Lei nº 8.112/90, é correto afirmar que Cláudia

A) já está estabilizada no serviço público, de modo que não pode ser inabilitada no estágio probatório no novo cargo.

B) deve pedir a exoneração do cargo que ocupa, inexistindo previsão que viabilize o seu retorno caso não seja habilitada em estágio probatório.

C) não pode pedir a exoneração com viabilidade de retorno em caso de inabilitação no estágio probatório, na medida em que o novo cargo não é federal.

D) pode pedir a declaração de vacância do cargo de origem, com a viabilidade de recondução caso seja considerada inabilitada no estágio probatório no novo cargo.

E) deve solicitar a disponibilidade, com a possibilidade de ser aproveitada no cargo anteriormente ocupado, caso venha a ser considerada inabilitada no estágio probatório no novo cargo.

Comentários:

A **alternativa (A) está incorreta**. O fato de Cláudia já estar habilitada no serviço público em seu primeiro cargo não a exime de cumprir novamente o estágio probatório do segundo cargo, não sendo aproveitável. Ademais, embora o art. 20 da Lei 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União) preveja o prazo de 24 meses de estágio probatório, a Constituição derroga seus termos, ao prever o estágio probatório de 3 anos:

Lei 8.112/90, Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (...)

CF, Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

A **alternativa (B) está incorreta**. A servidora não deve pedir exoneração de seu cargo de origem, pois, caso o faça, não poderá retornar a ele se for inabilitada no segundo estágio probatório. Em seguida, a exoneração é uma das formas de vacância do cargo efetivo, elencada no art. 33 da Lei 8.112/90:

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



I - exoneração;

Outrossim, ao contrário do afirmado na alternativa, há previsão no Ordenamento jurídico que possibilite seu retorno no caso de inabilitação em estágio probatório, que é a recondução.

A **alternativa (C) está incorreta**. A razão de o novo cargo não ser federal não obsta o pedido de exoneração para assumir novo cargo público, conquanto não seja a forma ideal, pois, como visto, a servidora não poderia retornar ao cargo de origem caso fosse inabilitada no segundo estágio probatório.

A **alternativa (D) está correta**. A servidora poderá pedir vacância para tomar posse no outro cargo público inacumulável, de modo que sua inabilitação no segundo estágio probatório possibilitará sua recondução ao serviço público federal, conforme preceitos da Lei 8.112/90:

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

VIII - posse em outro cargo inacumulável;

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

I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

A **alternativa (E) está incorreta**. A disponibilidade não se aplica ao caso em tela, somente sendo prevista quando seu cargo é extinto ou tem declarada sua desnecessidade, nos termos do art. 41, § 3º, da CF:

Art. 41, § 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

Gabarito (D)

9. FGV - AJ TRT16/Apoio Especializado/Biblioteconomia/2022

Inês, servidora pública federal investida em cargo de direção, foi afastada de suas funções, vindo a ser substituída por Bruna, conforme dispunha o regimento interno da estrutura orgânica em que atuava.

Considerando a sistemática estabelecida no regime jurídico dos servidores públicos civis da União, Bruna

a) fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção, desde o primeiro dia de substituição a Inês, independentemente do período de afastamento.

b) somente fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção caso o afastamento de Inês perdure mais de trinta dias consecutivos.

c) somente fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção quando deixar de ser interina e for investida no referido cargo.

d) somente fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção caso o afastamento de Inês perdure mais de quinze dias úteis.

e) não fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção, pois Inês foi tão somente afastada, não exonerada.



Comentários:

Trata-se de questão que versa sobre tema pouco abordado em provas de concursos público, que é o instituto da substituição, previsto no art. 38 da Lei 8.112/1990. Conforme dispõe o referido diploma legal:

Art. 38. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

§ 1º O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período.

§ 2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período.

Diante do exposto, vamos às assertivas!

Inicialmente, as **alternativas (A) e (D)** estão incorretas, enquanto a **alternativa (B)** está certa, pois substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos.

A **alternativa (C)**, por sua vez, está errada, pois ela terá direito à remuneração mesmo interina, desde que ultrapasse os trinta dias consecutivos de exercício da atribuição.

Por fim, a **alternativa (E)** está incorreta, visto que, conforme exposto acima, não é necessária a exoneração de Inês para que Bruna faça jus à remuneração.

Gabarito (B)

10.FGV - AJ TRT13/TRT 13/Apoio Especializado/Biblioteconomia/2022

Igor, servidor público federal ocupante de cargo de provimento efetivo, encontrava-se em débito com o erário. Apesar disso, ao fim de processo administrativo disciplinar, no qual lhe foram assegurados o contraditório e a ampla defesa, a autoridade competente decidiu demiti-lo, mas foi informada por um assessor a respeito do referido débito.

À luz dessa narrativa e considerando os balizamentos estabelecidos pela Lei 8.112/1990, é correto afirmar que a autoridade competente

- não pode demitir João, que será posto em disponibilidade até a quitação do débito.
- pode demitir João, que terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito, sob pena de inscrição em dívida ativa.
- pode demitir João, que terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito, sob pena de sofrer a penhora de seus vencimentos.



d) pode demitir João, que terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito, sob pena de sofrer o arresto de seus vencimentos.

e) não pode demitir João, que permanecerá exercendo suas funções até quitar o débito existente, mediante desconto mensal não superior a 10% dos seus vencimentos.

Comentários:

Questão que versa sobre a possibilidade de demissão de servidor que esteja em débito com a administração pública. Nesse sentido, conforme dispõe o art. 47 da Lei 8.112/1990, não há impedimento para a demissão de João, que terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito:

Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito.

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa.

Ademais, a não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa, conforme o disposto acima. Logo, a **alternativa (B)** está correta, ao passo que as **alternativas (A), (C) e (D)** estão incorretas.

Cabe destacar que a Lei 8.112/990 até prevê desconto mensal da remuneração do servidor, não inferior a 10% dos seus vencimentos. Entretanto, não é o que se aplica no caso de desligamento do servidor, e sim quando ele permanece em exercício, aposentado ou com alguém recebendo na forma de pensionista. Portanto, a **alternativa (E)** está incorreta.

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

§ 1º O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão.

Gabarito (B)

11.FGV - TJ TRT13/TRT 13/Administrativa/"Sem Especialidade"/2022

Pedro, servidor público federal ocupante de cargo de provimento efetivo, foi transferido para atuar em nova sede, o mesmo ocorrendo com Maria, sua esposa e igualmente servidora pública federal ocupante de cargo de provimento efetivo. Com isso, o domicílio do casal foi alterado, em caráter permanente, para a localidade XX. Ambos decidiram requerer o pagamento de ajuda de custo.

Nesse caso, à luz da sistemática legal, é correto afirmar que

a) apenas um deles, Pedro ou Maria, fará jus à ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, sendo vedado o pagamento de dupla indenização.

b) Pedro e Maria farão jus à integralidade da ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, cujo valor, portanto, será pago de maneira dobrada.



c) somente será possível pagar a ajuda de custo para ambos, caso a transferência de Pedro e Maria para a nova sede não ocorra de maneira simultânea, mas sucessiva.

d) Pedro e Maria, caso recebam remuneração não superior a dez mil reais, farão jus à integralidade da ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, cujo valor, portanto, será pago de maneira dobrada.

e) Pedro e Maria não fazem jus à ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, pois, por serem servidores públicos federais, devem atuar em qualquer localidade do território nacional.

Comentários:

Mais uma questão que dispõe sobre o Estatutos do Servidores Públicos Civis Federais. No caso, pergunta-se especificamente quanto à possibilidade de indenização dupla da ajuda de custo.

Nesse sentido, dispõe o art. 53 da Lei 8.112/1990 que é vedado o duplo pagamento de indenização no caso de o cônjuge que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede:

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.

Tendo isso em mente, vamos às assertivas!

Preliminarmente, a **alternativa (A)** está correta. É exatamente o que retrata o *caput* do art. 53, pois somente Pedro ou Maria farão jus à ajuda de custo, dada a vedação à dupla indenização. Por essa mesma justificativa, as **alternativas (B) e (D)** estão incorretas.

Quanto à **alternativa (C)**, está incorreta, pois o art. 53 exposto acima assevera que “a qualquer tempo” é vedado o duplo pagamento de indenização. Portanto, pouco importa se a transferência é sucessiva ou simultânea, em qualquer caso não haverá outra indenização sendo paga.

Por fim, a **alternativa (E)** está incorreta, já que a ajuda de custo é devida ao servidor que no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, conforme já explicitado acima.

Gabarito (A)

12.FGV/ IBGE - Analista – Processos Administrativos e Disciplinares – 2016

Rafael, servidor estável de fundação pública federal de direito público, acabou de se aposentar e deseja realizar concurso público para ocupar novo cargo público. Ao estudar o estatuto dos servidores públicos da União, Rafael percebeu que:

a) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior em razão de vedação legal;

b) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior porque as acumulações permitidas ocorrem apenas para o exercício em atividade;



c) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se aplica apenas para cargos da Administração Direta;

d) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se impõe para o exercício em atividade de cargos públicos;

e) poderá acumular o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior somente se tais cargos forem acumuláveis na atividade.

Comentários:

A **letra (a)** está incorreta. Rafael pode acumular o vencimento de cargo público efetivo com os proventos da inatividade, se os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade (artigo 118, § 3º, da Lei 8.112/90).

A **letra (b)** está incorreta. A proibição de acumular também se aplica à inatividade.

A **letra (c)** está incorreta. A vedação de acumulação também se aplica às fundações públicas, conforme artigo 37, XVII, da CF:

A proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público.

A **letra (d)** está incorreta. A vedação da acumulação também se impõe com relação aos inativos.

Por fim, a **letra (e)** está correta. A assertiva está em consonância com o artigo 118, § 3º, da Lei 8.112/90:

“Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade”.

Gabarito (E)

13.FGV/ Câmara de Salvador – BA – Analista Legislativo Municipal – Área de Gestão de Pessoas 01 – 2018

Carolina, servidora municipal de Salvador, possui jornada laboral de 40 (quarenta) horas semanais, com jornada diária de 8 (oito) horas.

Recebeu pagamento equivalente a 25 (vinte e cinco) horas extraordinárias, todas desempenhadas durante o período de 5 (cinco) dias, incluindo horário noturno.

Diante desse fato, pode-se deduzir que

a) a situação viola o limite estabelecido em face da jornada do servidor, uma vez que deve ser respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada;

b) a servidora, neste caso, receberá acréscimo correspondente a 100% (cem por cento) sobre cada hora normal diurna, em todos os dias que tiver desempenhado serviço extraordinário;

c) a servidora, neste caso, recebeu acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, todos os dias;



d) a situação está em vigência com as disposições legais, uma vez que a servidora pode cumprir até 05 (cinco) horas de serviço extraordinário por jornada;

e) em razão do princípio de irredutibilidade remuneratória, previsto constitucionalmente, Carolina terá a parcela correspondente ao serviço extraordinário incorporada.

Comentários:

Apesar de servidora municipal, a questão será útil para praticarmos os conceitos da Lei 8.112 (de âmbito federal).

A **letra (A)** está correta. O limite máximo é de 02 horas extras por jornada (artigo 74 da Lei 8.112/90). Como Carolina realizou 25 horas extras em 5 dias, obviamente tal limite foi extrapolado.

A **letra (B)**, por sua vez, está incorreta. O adicional de horas extras é de 50% (artigo 73 da Lei 8.112/90).

A **letra (C)** está incorreta. O adicional não será recebido “todos os dias”, mas apenas nos 5 dias em que houve extrapolação da jornada.

A **letra (D)** está incorreta. O limite máximo é de 2 horas extras por jornada (artigo 74 da Lei 8.112/90).

Por fim, a **letra (E)** está incorreta. O pagamento a título de adicional de horas extras não ocorre de modo permanente e, portanto, não será incorporado. As horas extras são pagas apenas enquanto houver prestação de labor extraordinário.

Gabarito (A)

14.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Bruno, ocupante estável do cargo de Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, pretende participar de programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado) na Universidade de Brasília. Ocorre que, diante da carga horária do curso, não é possível que a participação ocorra simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, Bruno:

a) poderá, no interesse do próprio servidor, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;

b) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;

c) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;

d) não poderá afastar-se do exercício das funções, pois tal afastamento apenas seria possível se houvesse compatibilidade do horário do curso com sua jornada de trabalho ou possibilidade de compensação de horário;



e) não poderá afastar-se do exercício das funções, diante da ausência de norma dispondo sobre afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, mas pode requerer licença para tratar de interesses particulares.

Comentários:

A questão exigiu o afastamento para participação em pós-graduação *stricto sensu* em instituição no País, previsto no artigo 96-A da Lei nº 8.112/90, assim sintetizado:

- o afastamento é concedido somente diante da impossibilidade de se conciliar com o exercício do cargo, inclusive mediante compensação de horário
- é concedida no interesse da Administração
- a lei não prevê a duração do afastamento
- a remuneração continua sendo percebida
- exige-se prévio exercício do cargo por pelo menos:
 - i) 3 anos, no caso de mestrado
 - ii) 4 anos, no caso de doutorado e pós-doutorado
- o servidor não pode ter tirado LITP ou licença capacitação 2 anos antes (mestrado/doutorado) ou 4 anos antes (pós-doutorado)
- após retornar ao exercício do cargo, o servidor deverá cumprir um 'pedágio' com duração igual à do afastamento. Durante este período, não poderá ser exonerado ou se aposentar, sob pena de ter que ressarcir a Administração

Dito isto, passemos às alternativas!

A **letra (A)** está incorreta. O afastamento não se dá no interesse do próprio servidor, mas sim no interesse da Administração, ainda que o interesse do servidor seja coincidente.

A **letra (B)** está incorreta. O afastamento para participação em programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no país se dá com remuneração.

A **letra (C)** está correta, ao reproduzir a dicção do art. 96-A.

A **letra (D)** está incorreta. O afastamento é possível justamente porque o curso não pode ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, conforme informado no enunciado da questão.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, já que o artigo 96-A da Lei 8.112/90, incluído pela Lei 11.907/2009, prevê tal afastamento.

Gabarito (C)

15.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

O Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina enviou ofício ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, solicitando a cessão de Rodrigo, ocupante estável do cargo efetivo de Técnico Judiciário daquele TRT, para exercer cargo em comissão na Justiça Estadual.



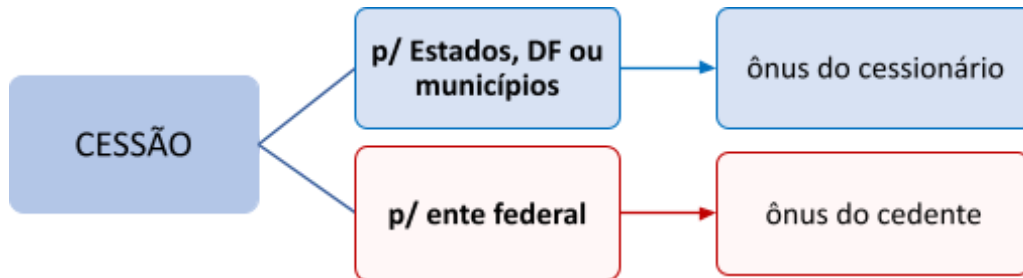
De acordo com as disposições legais que regem a matéria, em especial a Lei nº 8.112/90, o pleito:

- a) não pode ser deferido, eis que o servidor está vinculado ao órgão de origem para o qual prestou concurso público, somente podendo ser afastado nas hipóteses legais, dentre as quais não se inclui o caso em tela;
- b) não pode ser deferido, em regra, para que se atenda à Lei de Responsabilidade Fiscal e o limite de gasto com pessoal, com exceção dos casos de permuta, em que o órgão cessionário também cede um servidor para compensação;
- c) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual;
- d) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cedente de origem, isto é, Justiça do Trabalho;
- e) deve ser deferido, eis que se trata de ato administrativo vinculado, e o ônus da remuneração do agente recairá necessariamente sobre órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual.

Comentários:

A **letra (A)** está incorreta. Há previsão legal para afastamento para servir a outro órgão ou entidade, que consiste em cessão (artigo 93 da Lei nº 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Não há óbice orçamentário para a cessão, notadamente porque a remuneração será paga pelo órgão cessionário, que é o Tribunal de Justiça (esfera estadual). Relembrando o ônus da cessão:



A **letra (C)** está correta. A cessão é ato discricionário e o ônus da remuneração será do órgão cessionário (artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.112/90).

A **letra (D)** está incorreta. A remuneração será suportada pelo órgão cessionário (TJ), e não pelo órgão cedente (TRT).

A **letra (E)** está incorreta. Não se trata de ato vinculado, mas sim discricionário, que observará a conveniência e a oportunidade do TRT.

Gabarito (C)

16.FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017

Helena, servidora pública federal, investida em cargo efetivo, trabalha no setor de RH há 10 (dez) anos e tem amplo conhecimento na área. Este ano será realizado concurso público no órgão em que Helena trabalha, e ela foi selecionada para auxiliar na preparação do concurso em questão.

Com base nessa situação, é correto afirmar que:



- a) a participação em bancas examinadoras e a preparação de provas de concurso é destinada a servidores que detenham amplo conhecimento na área, condicionada à designação em função de confiança;
- b) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba referente a serviço extraordinário como compensação pela atividade desempenhada, passível de incorporação, se percebida frequentemente;
- c) a retribuição pecuniária destinada a servidores que atuam em atividades afetas à preparação ou correção de provas de concursos é devida em caráter permanente e incorporada ao vencimento básico do servidor para todos os efeitos;
- d) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba de caráter eventual referente à Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, sendo vedada sua incorporação;
- e) o valor da retribuição pecuniária devido a Helena é fixado no total de 3% (três por cento) incidente sobre o vencimento básico do seu cargo, e será utilizado como base de cálculo de adicionais por tempo de serviço.

Comentários:

A **letra (A)** está incorreta. A participação em bancas examinadoras e a preparação de provas de concurso não é condicionada à designação em função de confiança. Tal atuação se dá em caráter eventual (artigo 76-A, *caput*, da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Não se trata de pagamento de horas extras (serviço extraordinário). Helena receberá a GECC - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, no percentual de 2,2% ou 1,2% (artigo 76-A, § 1º III, da Lei 8.112/90). Ademais, tal verba não é passível de incorporação (artigo 76-A, § 3º, da Lei 8.112/90).

A **letra (C)** está incorreta. A GECC é paga em caráter eventual (artigo 76-A, *caput*, da Lei 8.112/90) e sem incorporação, conforme artigo 76-A, § 3º, da Lei 8.112/90:

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.

Assim, a **letra (D)** mostra-se correta.

A **letra (E)** está incorreta. A gratificação não é de 3%, mas sim 2,2% ou 1,2%, a depender da atividade realizada (artigo 76-A, § 1º, III, da Lei 8.112/90). Além disso, a gratificação não será utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, o que inclui adicionais por tempo de serviço (artigo 76-A, § 3º, da Lei 8.112/90).

Gabarito (D)

17. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017

Verônica, servidora estável em órgão público federal, ocupante do cargo de Almojarife, sofreu penalidade disciplinar de demissão após acusação de abandono de cargo. Depois de análise detalhada do caso, constatou-se improcedência do motivo e sua demissão foi invalidada. Entretanto, o cargo em que Verônica deveria ser reintegrada foi extinto durante esse período.



Diante desse caso, é correto afirmar que Verônica:

- a) ficará em disponibilidade, podendo ser aproveitada em cargo compatível, em atribuições, ao de origem;
- b) deverá ser cedida a órgão público que tenha vaga em atividade similar à de seu cargo de origem;
- c) será readaptada em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com sua atividade anterior;
- d) será nomeada para cargo de confiança, no interesse do serviço, e receberá indenização por danos trabalhistas;
- e) sofrerá remoção de ofício, e a Administração arcará com os prejuízos decorrentes do período de disponibilidade.

Comentários:

Na hipótese de o cargo ter sido extinto, Verônica ficará em disponibilidade (artigo 28, § 1º, da Lei 8.112/90), podendo ser aproveitada em cargo compatível. Este é o teor do seguinte dispositivo constitucional:

CF, art. 41, § 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

Em relação à **letra (C)**, incorreta, percebam que Verônica será reintegrada em razão da impropriedade de sua demissão. Tal fato não se confunde com a readaptação, que ocorre quando o servidor sofre uma limitação em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica (artigo 24, *caput*, da Lei 8.112/90).

Gabarito (A)

18. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Recursos Humanos – 2017

Bruna, servidora pública federal, está cursando faculdade de Pedagogia na cidade onde reside e trabalha. Ocorreu que, por ofício, no interesse da Administração Pública, ela descobriu que sofrerá remoção com mudança de sede para a cidade vizinha, e está preocupada com o andamento de seu curso.

Ao questionar o responsável pelo processo de remoção, Bruna será informada de que:

- a) a Administração garante apenas a retomada de seus estudos no início do próximo ano letivo, arcando com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar;
- b) terá assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga;
- c) terá assegurada matrícula, em qualquer época do ano, desde que haja vaga e compatibilidade de horário com sua atividade laboral;
- d) terá assegurada, na localidade da nova residência, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, desde que havendo vaga;
- e) retomará seus estudos exclusivamente na localidade da nova residência, cabendo à Administração arcar com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar.



Comentários:

A questão exige conhecimento do artigo 99, *caput*, da Lei 8.112/90:

Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga.

Vamos às alternativas incorretas!

A **letra (A)** está incorreta, pois a continuação dos estudos é garantida e isso não se limita ao ano letivo seguinte. Ao contrário, a matrícula pode ocorrer em qualquer época do ano. Não há previsão legal de custeio de eventuais prejuízos.

As **letras (C) e (D)** estão incorretas pelo mesmo motivo: a matrícula é assegurada independentemente de vaga.

A **letra (E)** está incorreta. A instituição de ensino pode ser na localidade da nova residência ou na mais próxima.

Gabarito (B)

19. FGV/ ALERJ – Procurador – 2017

Antônio, servidor público estável ocupante de cargo efetivo da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, foi demitido após processo administrativo disciplinar. Passados seis meses da aplicação da sanção disciplinar, Antônio reuniu novas provas que firmaram de forma incontestável sua inocência em relação aos fatos que deram azo à sua condenação e levaram à invalidação de sua demissão, administrativamente.

Instado a exarar parecer sobre a reintegração do servidor, o Procurador da ALERJ opina, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, pelo:

- a) indeferimento da reintegração, pois tal forma de provimento derivado de cargo público somente pode ser determinada por meio de decisão judicial;
- b) indeferimento da reintegração, diante da formação da coisa julgada material administrativa no momento em que o processo administrativo disciplinar originário transitou em julgado para as partes;
- c) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com ressarcimento de todas as vantagens;
- d) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com efeitos ex nunc, ou seja, sem ressarcimento de vantagens pretéritas;
- e) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua colocação em disponibilidade para ser aproveitado no primeiro cargo que vagar com atribuições e remuneração compatíveis com seu cargo originário, sem ressarcimento de vantagens pretéritas.

Comentários:

A **letra (A)** está incorreta. A reintegração não depende necessariamente de decisão judicial. À luz do princípio da autotutela, a Administração pode rever seus próprios atos.



A **letra (B)** está incorreta. Não há que se falar em coisa julgada, uma vez que há fatos novos, o que enseja a revisão do processo, a qualquer tempo, conforme artigo 174 da Lei 8.112/90:

O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

A **letra (C)** está correta. Antônio será reintegrado e fará jus ao ressarcimento das vantagens, conforme artigo 28, *caput*, da Lei 8.112/90. Como opera efeitos retroativos (*ex tunc*), o servidor reintegrado fará jus a todos os direitos e vantagens relativos ao cargo, inclusive quanto aos vencimentos que seriam pagos no período em que foi indevidamente desligado do serviço público¹.

Pelo mesmo fundamento, as **letras (D)** e **(E)** afiguram-se.

Gabarito (C)

20.FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016

Leandro, servidor estável de fundação pública federal, durante suas férias, ao realizar um voo radical de parapente, sofreu um acidente que causou limitação em sua capacidade física, conforme verificado em inspeção médica oficial. De acordo com a Lei nº 8.112/90, Leandro será:

- a) exonerado, pois não existe nexo de causalidade entre o acidente que lhe causou as limitações e o exercício das funções afetas ao cargo público de que é titular;
- b) reintegrado ao cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, e exercerá suas funções, respeitada sua nova condição, com vencimentos não inferiores aos anteriormente auferidos;
- c) reconduzido em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado, com redução da jornada de trabalho, de acordo com a natureza das limitações que sofreu;
- d) readaptado em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que sofreu, respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos;
- e) aproveitado em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, com redução proporcional da jornada de trabalho e de seus vencimentos, respeitada a limitação que sofreu.

Comentários:

O servidor sofreu uma limitação em sua capacidade laboral, tendo lugar a readaptação, prevista no artigo 24 da Lei 8.112/90:

“Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.”

Gabarito (D)

¹ STJ - AgRg no REsp: 779194 SP 2005/0146222-7, Relator: Ministro GILSON DIPP, Data de Julgamento: 15/08/2006, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 04/09/2006 p. 322



21. FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016

Em relação à indenização na modalidade ajuda de custo a um servidor de fundação pública federal, a Lei nº 8.112/90 estabelece que:

- a) não será concedida na hipótese de remoção a pedido do servidor para outra localidade, independentemente do interesse da Administração;
- b) não será concedida àquele que, não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio;
- c) terá como teto o valor correspondente a cinco vezes a remuneração do servidor;
- d) será concedida ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo;
- e) ficará o servidor obrigado a restituí-la quando não se apresentar na nova sede no prazo de 5 (cinco) dias.

Comentários:

Questão interessante que cobrou vários detalhes quanto à ajuda de custo, prevista a partir art. 53 da Lei 8.112.

A **letra (A)** está correta. Não será concedida ajuda de custo quando a remoção ocorre a pedido do servidor, seja a critério da Administração, seja independentemente do interesse da Administração (artigos 53, § 3º, e 36, II e III, da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Há concessão e ajuda de custo para não servidor que é nomeado em cargo de comissão, conforme artigo 56 da Lei 8.112/90:

“Será concedida ajuda de custo àquele que, não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio”.

A **letra (C)** está incorreta. O teto é de três vezes o valor da remuneração (artigo 54 da Lei 8.112/90).

A **letra (D)** está incorreta. A ajuda de custo não é devida em virtude de mandato eletivo, conforme artigo 55 da Lei 8.112/90:

“Não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo”.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta. A restituição deve ser feita no prazo de 30 dias, conforme artigo 57 da Lei 8.112/90:

O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 30 (trinta) dias.

Note que a banca buscou confundir o candidato, citando o prazo de 5 dias, que é aplicável à restituição de diárias não utilizadas (artigo 59 da Lei 8.112/90).

Gabarito (A)

22. FGV/ CODEBA – Analista Portuário – Gestão Portuária – 2016



Na perspectiva atual, tanto na realidade empresarial quanto na administração pública, o planejamento da força de trabalho tem sido fundamental para a definição do quadro de servidores e de suas competências, com vistas à composição de equipes e ao cumprimento da missão organizacional.

No âmbito da administração pública brasileira, as possibilidades de um cargo se tornar vago são limitadas, e identificar o momento em que isso acontece é de vital importância para a gestão estratégica de pessoas.

Assinale a opção que apresenta causas para a vacância de um cargo na administração pública brasileira.

- a) Exoneração, readaptação e demissão.
- b) Licença, realocação e suspensão.
- c) Demissão, expulsão e óbito.
- d) Dispensa, licença sem vencimentos e readaptação.
- e) Reforma, demissão e exoneração.

Comentários:

As hipóteses de vacância estão previstas nos incisos do artigo 33 da Lei 8.112/90, que são:

Formas de VACÂNCIA
<ul style="list-style-type: none">• Exoneração• Demissão• Promoção• Readaptação• Aposentadoria• Posse em cargo inacumulável• Falecimento

A única alternativa que apresenta apenas conceitos constantes deste rol é a **letra (A)**.

Gabarito (A)

23. FGV/ MRE – Oficial de Chancelaria – 2016

João, servidor público civil da União, valendo-se de sua função de chefe da repartição pública onde está lotado, utilizou os servidores que lhe são hierarquicamente subordinados, bem como recursos materiais da repartição, em atividade particular. Em matéria de penalidades disciplinares, de acordo com a Lei nº 8.112/90, João está sujeito à sanção de:

- a) advertência;
- b) suspensão por 30 dias;
- c) suspensão por 90 dias;
- d) demissão;
- e) exoneração.

Comentários:



Ao servidor público é proibido “utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares” (artigo 117, XVI, da Lei 8.112/90), conduta realizada por João.

Tal transgressão é punida com a demissão, conforme artigo 132, XIII, da Lei 8.112/90, que se reporta ao artigo 117, XVI, dentre outros incisos.

Gabarito (D)

24. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

Determinado servidor público sofreu grave acidente de trabalho e foi afastado do serviço público. Após um período de recuperação, foi sensível a redução de sua capacidade laborativa. Apesar disso, era plenamente possível que viesse a exercer atribuição diversa, compatível com suas atuais condições físicas. Nesse caso, o referido servidor:

- a) será readaptado e, caso inexistir cargo vago, exercerá suas atribuições como excedente até a ocorrência de vaga;
- b) quando retornar ao serviço público, deve exercer, necessariamente, as mesmas atribuições que exercia quando do acidente;
- c) não pode retornar ao serviço público, devendo ser necessariamente aposentado por invalidez;
- d) pode ocupar qualquer outro cargo público compatível com suas condições físicas, independentemente do nível de escolaridade exigido;
- e) somente poderá ser reintegrado quando criado um cargo público semelhante ao que ocupava, de modo que possa provê-lo.

Comentários:

Em virtude das limitações físicas, o servidor será readaptado. A inexistência de cargo vago acarretará o exercício das atividades como excedente, conforme artigo 24, § 2º, da Lei 8.112/90:

“A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga”.

A **letra (B)** está incorreta. Não será necessário que o servidor exerça as mesmas atividades, sobretudo considerando sua limitação física. Neste sentido, dispõe o artigo 24, *caput*, da Lei 8.112/90:

“Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica”.

A **letra (C)** está incorreta. O servidor só será aposentado por invalidez se julgado incapaz para o serviço público, conforme artigo 24, § 1º, da Lei 8.112/90:

“Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado”.

A **letra (D)** está incorreta. É necessário observar a compatibilidade do nível de escolaridade exigido, conforme artigo 24, § 2º, da Lei 8.112/90:



“A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga”.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta já que a hipótese é de readaptação - não reintegração.

Gabarito (A)

25. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

Um ex-servidor público estadual procurou a Administração Pública e afirmou que desejava ser reconduzido ao cargo.

É possível que tal ocorra no caso de:

- a) servidor público inativo, quando cessarem os motivos da aposentadoria por invalidez;
- b) servidor estável, quando inabilitado em estágio probatório relativo a outro cargo;
- c) ocupante de cargo em comissão, que é nomeado para outro cargo;
- d) servidor público inativo, quando a sua aposentadoria for anulada por decisão judicial transitada em julgado;
- e) servidor estável, quando invalidada a decisão administrativa que aplicou a sanção de demissão.

Comentários:

Vamos considerando que se tratava de servidor federal e, assim, tomar por base as disposições da Lei 8.112.

A **letra (A)** está incorreta. Quando cessam os motivos da aposentadoria por invalidez, ocorre a reversão, e não a recondução (artigo 25 da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está correta. Associando as regras do artigo 29 da Lei 8.112/90 com o entendimento doutrinário, temos que a recondução é possível diante de 3 situações:

- I) reintegração do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente
- II) inabilitação em estágio probatório relativo a um novo cargo
- III) a pedido do servidor, no curso de estágio probatório relativo a novo cargo

A **letra (C)** está incorreta. A hipótese não corresponde à recondução. Trata-se de nomeação em outro cargo.

A **letra (D)** está incorreta, pois também menciona caso de reversão.

A **letra (E)** está incorreta. Quando invalidada a decisão administrativa que aplicou a sanção de demissão, ocorre a reintegração.

Gabarito (B)

26. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

A respeito da denominada “reversão”, é correto afirmar que:

- a) consubstancia uma forma de provimento terceirizado do cargo público;



- b) reflete o retorno do servidor em gozo de férias à atividade regular;
- c) é forma de retorno a um estágio anterior da respectiva carreira;
- d) pode ocorrer quando insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez;
- e) somente pode ocorrer após a declaração de invalidez do ato de exoneração.

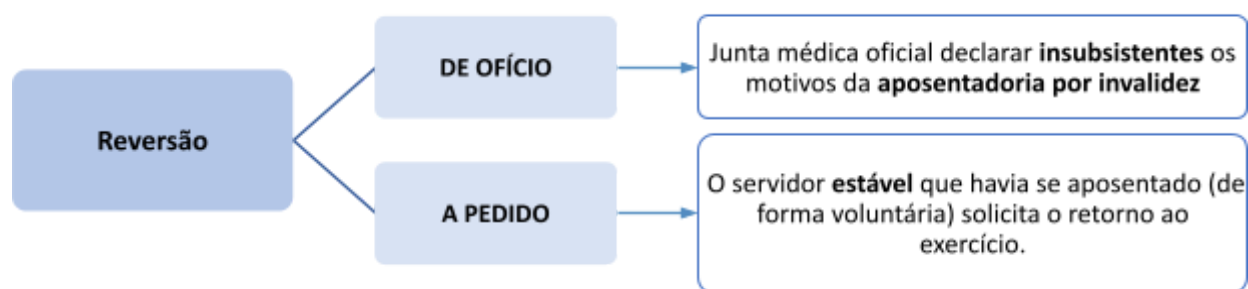
Comentários:

A **letra (A)** está incorreta. Não se trata de terceirização, pois a reversão refere-se a servidores próprios da Administração.

A **letra (B)** está incorreta. A reversão não trata de retorno de férias à atividade, mas sim de retorno de servidor aposentado.

A **letra (C)** está incorreta. A assertiva não trata de reversão. Ao que parece, o Examinador buscou descrever o movimento inverso à promoção, o que não tem amparo legal.

A **letra (D)** está correta. O artigo 25 da Lei 8.112/90 menciona as hipóteses de reversão, assim sintetizadas:



Por fim, a **letra (E)** está incorreta. A reversão não trata de invalidez do ato de exoneração, pois somente tem lugar quando a vacância se dá mediante aposentadoria.

Gabarito (D)

27. FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico de Nível Superior – Bacharel em Direito – 2015

A respeito das formas de provimento em cargos públicos, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

- I. () A nomeação é uma forma de provimento de cargo público.
- II. () A vacância do cargo público pode decorrer de demissão.
- III. () A remoção de servidor público somente ocorre de ofício, no interesse da Administração.

As afirmativas são, respectivamente,

- a) V, V e V.
- b) F, V e V.
- c) V, V e F.
- d) F, F e V.
- e) V, F e F.



Comentários:

O **item I** é verdadeiro. As formas de provimento estão previstas no artigo 8º da Lei 8.112/90, que são: nomeação; promoção; readaptação; reversão; aproveitamento; reintegração; recondução.

O **item II** também é verdadeiro. As hipóteses de vacância estão previstas nos incisos do artigo 33 da Lei 8.112/90, que são: exoneração; demissão; promoção; readaptação; aposentadoria; posse em outro cargo inacumulável e falecimento.

O **item III** é falso, pois a remoção não ocorre apenas de ofício, pois também pode se dar a pedido, conforme artigo 36, *caput*, da Lei 8.112/90:

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

Gabarito (C)

28.FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico em Administração Escolar – 2015

A exoneração de ofício de um servidor ocupante de cargo efetivo se dará quando

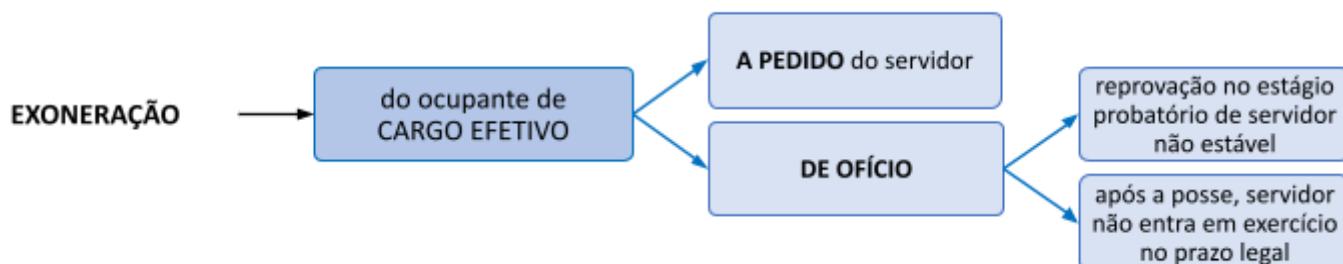
- I. o servidor estável abandonar o cargo.
- II. o servidor não atender às condições do estágio probatório.
- III. o servidor, tendo tomado posse, não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Está correto o que se afirma em

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

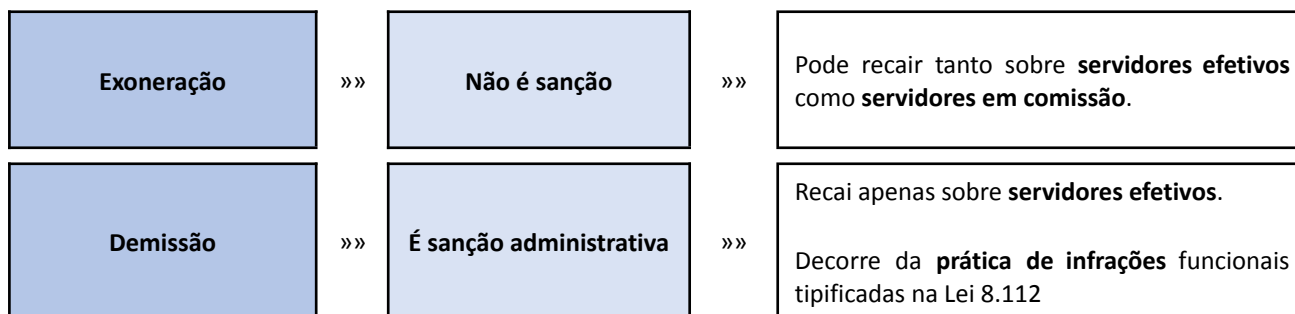
Comentários:

A exoneração pode se dar sobre um cargo efetivo ou em comissão. No primeiro caso, as hipóteses ensejadoras podem ser assim resumidas:



Feita esta breve contextualização, percebemos que o **item I** está incorreto. Se o servidor estável abandonar o cargo, restará configurado o “abandono de cargo”, que é passível de demissão (artigo 132, II, da Lei 8.112/90). Logo, não se trata de mera exoneração. Relembrando:





O **item II** está correto. O artigo 34, parágrafo único, I, da Lei 8.112/90, prevê que ocorrerá a exoneração “quando não satisfeitas as condições do estágio probatório”.

O **item III** está correto. O artigo 34, parágrafo único, II, da Lei 8.112/90, prevê que ocorrerá a exoneração “quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido”.

Gabarito (D)

29.FGV/ PGM – Niterói – Procurador do Município – 2014

Sobre cargos, empregos e funções públicas, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

I. () O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.

II. () Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

III. () Recondição é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou reintegração do anterior ocupante.

As afirmativas são, respectivamente,

- a) F, V e V.
- b) V, F e F.
- c) V, F e V.
- d) V, V e V.
- e) F, F e V.

Comentários:

O **item I** é falso. Embora conste, no artigo 21 da Lei 8.112/90, que o servidor adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 anos de efetivo exercício, prevalece o prazo constante do artigo 41 da CF, com redação dada pela EC 19/1998: 3 anos.

O **item II** está em consonância com o artigo 24 da Lei 8.112/90:

Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.



O item III está de acordo com as disposições do artigo 29 da Lei 8.112/90:

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

I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

II - reintegração do anterior ocupante.

Por fim, é importante lembrar de uma terceira hipótese de recondução, criada pela jurisprudência²: a recondução a pedido do servidor. Neste caso, se o servidor estável, submetido a estágio probatório em novo cargo público, desiste de exercer o novo cargo, terá o direito a ser reconduzido ao cargo ocupado anteriormente no serviço público.

Gabarito (A)

30.FGV/ TJ-GO – Analista Judiciário – 2014

Os cargos públicos são criados por lei e são frutos da necessidade social da administração pública de promover serviços essenciais. Toda administração pública deve seguir princípios e leis, podendo os agentes públicos responder por seus atos e omissões de forma administrativa, civil e penal.

Em contrapartida, o funcionário público tem alguns direitos, entre os quais:

- o exercício de atividade remunerada durante o período de licença por motivo de doença em pessoa da família;
- o auxílio-natalidade devido à servidora por motivo de nascimento de filho, inclusive no caso de natimorto, e acrescido de 50%, por nascituro, em caso de parto múltiplo;
- o pagamento de Encargo de Curso ou Concurso, mesmo quando as atividades forem desempenhadas durante a jornada de trabalho;
- a ausência do serviço por 02 dias consecutivos em razão de falecimento de pais, madrasta ou padrasto;
- a inatividade remunerada (aposentadoria), somente na modalidade compulsória.

Comentários:

A **letra (A)** está incorreta. Durante o período de licença em razão de doença em pessoa da família, o servidor não pode exercer atividade remunerada:

Art. 81, § 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo [motivo de doença em pessoa da família].

A **letra (B)** está em consonância com o artigo 196 da Lei 8.112/90:

“Art. 196. O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.

² STF - RMS 22.933-DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 26/6/1998



§ 1º Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro”.

A **letra (C)**, por sua vez, foi dada como incorreta. Ao assumir encargo de curso ou concurso, o servidor poderá optar entre (i) acumular tais atividades com suas atribuições ordinárias – recebendo a GECC – e (ii) exercer o encargo com prejuízo de suas atribuições. Neste último caso, ele não fará jus à GECC, pois será remunerado apenas pela sua remuneração ordinária.

A **letra (D)** está incorreta. Em caso de falecimento de pais, madrasta ou padrasto, o afastamento será de 8 dias, conforme artigo 97, III, b, da Lei 8.112/90:

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

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

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

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, pois qualquer espécie de aposentadoria é remunerada – na forma de “proventos”.

Gabarito (B)

31.FGV/ MPE-AL – Analista do Ministério Público – Administrador de Rede – 2018

Com relação à revisão de processo disciplinar, analise as afirmativas a seguir.

I. Pode ser arguida a qualquer tempo, unicamente pelo servidor que foi punido, apenas para justificar sua inocência ou abrandar a pena que lhe foi aplicada.

II. O interessado questionará os mesmos fatos já examinados quando da instauração do processo disciplinar, vedada a inovação, com o intuito de rever a punição imposta.

III. O julgamento da revisão do processo disciplinar caberá à comissão formada por agentes públicos de autoridade hierárquica superior à daquele que aplicou a penalidade.

Está incorreto o que se afirma em

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

Comentários:

A **assertiva (I)** está incorreta. A revisão do processo disciplinar pode ocorrer 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 (artigo 174, *caput*, da Lei 8.112/90).

A **assertiva (II)** está incorreta. A revisão é cabível quando se aduzirem fatos novos (artigo 174, *caput*, da Lei 8.112/90), e não fatos já examinados.

A **assertiva (III)** está incorreta. O julgamento caberá à mesma autoridade que aplicou a penalidade (artigo 181 da Lei 8.112/90).



Gabarito (D)

32.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal

Antônio, Oficial de Justiça do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, em diligência para cumprir mandado judicial, recebeu propina da pessoa que seria intimada para deixar de intimá-la. O fato chegou ao conhecimento do Juiz Titular da Vara do Trabalho onde Antônio está lotado, que comunicou às autoridades competentes. Assim, atualmente já está em trâmite, pelos mesmos fatos, além de um processo administrativo disciplinar (PAD) no TRT, uma ação penal na Justiça Federal, na qual foi determinada judicialmente a interceptação telefônica. A comissão processante do PAD do TRT pretende oficiar ao Juízo Criminal, requerendo cópia da transcrição das comunicações telefônicas interceptadas, como prova emprestada, para fins de instrução do PAD.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, a utilização, no PAD, de prova emprestada consistente em interceptação telefônica devidamente autorizada na esfera criminal:

- a) não é possível, porque a Constituição Federal de 1988 garante a inviolabilidade das comunicações telefônicas, salvo, por ordem judicial, para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;
- b) não é possível, porque a interceptação de comunicações telefônicas somente pode ser decretada e utilizada nas ações penais e ações civis públicas por ato de improbidade administrativa;
- c) não é possível, porque diante da natureza punitiva do processo administrativo disciplinar não é admitida a analogia *in malam partem*;
- d) é possível, desde que a prova emprestada seja submetida à nova perícia no bojo do PAD;
- e) é possível, desde que respeitado o contraditório e a ampla defesa nas esferas criminal e administrativa.

Comentários:

A utilização de prova emprestada é possível, nos termos da Súmula 591 do STJ:

É permitida a prova emprestada no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa.

Em relação à **letra (C)**, incorreta, reparem que a analogia *in malam partem* corresponde à aplicação de norma reguladora de caso semelhante de maneira prejudicial ao réu. Mas este não é o caso aqui, pois se trata de utilização de prova emprestada, e não de analogia.

Gabarito (E)

33.FGV/ TJ-RJ – Analista Judiciário – Especialidade Comissário de Justiça, da Infância, da Juventude e do Idoso – 2014

Alberto é servidor público estadual ocupante de cargo efetivo, atualmente lotado no setor onde funciona a Comissão Permanente de Licitação. No exercício da função pública, Alberto participou de esquema fraudulento que desviou verba pública, enriquecendo-se ilicitamente. Em tema de responsabilização pelo ilícito cometido no caso em tela, é correto afirmar que Alberto pode ser:



- a) demitido após processo administrativo disciplinar, apenas se não era estável à época dos fatos;
- b) processado na esfera administrativa, mas não na criminal e civil para evitar o bis in idem;
- c) demitido por meio de sindicância sumária, assegurado o contraditório e a ampla defesa;
- d) demitido por força de sentença judicial recorrível;
- e) cobrado ao ressarcimento dos danos ao erário, cuja pretensão é imprescritível.

Comentários:

Para podermos praticar, vamos reler a questão considerando que diz respeito a servidor federal. Assim, vamos analisar as alternativas tomando por base as disposições da Lei 8.112. Avante!

A **letra (A)** está incorreta. Alberto poderia ser demitido, independentemente de ser estável ou não. A estabilidade do servidor público não é absoluta. Neste caso específico, aplica-se a penalidade de demissão (artigo 132, XI, da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Alberto poderia ser processado, inclusive, nas esferas criminal e civil, cumulando as sanções, sem a implicação de *bis in idem*, conforme artigos 121 e 125 da Lei 8.112/90:

“O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições”.

“As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si”.

A **letra (C)** está incorreta. Como estamos diante de falta punível com demissão, a apuração dos fatos não se dará por “sindicância sumária”, mas sim por processo administrativo disciplinar, sob rito ordinário:

“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”.

A **letra (D)** está incorreta. Se a sentença é “recorrível”, ainda não transitou em julgado. Nesta situação, a demissão só poderia ocorrer após o trânsito em julgado, nos termos no artigo 41, § 1º, da CF:

“I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

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

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

Por fim, a **letra (E)** está correta. Alberto deverá ressarcir os danos ao erário, conforme artigo 136 da Lei 8.112/90:

“A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível”.



Ademais, a ação correspondente é imprescritível, conforme se depreende do artigo 37, § 5º, da CF:

“A lei estabelecerá os prazos de prescrição para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento”.

Por oportuno, é importante lembrar que, ao julgar o Recurso Extraordinário 852.457, o STF ratificou que as ações de ressarcimento ao erário por improbidade administrativa são imprescritíveis.

Gabarito (E)

34.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Fernanda, atualmente com 24 anos, era casada há 3 anos com Manoel, Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, ocupante de tal cargo efetivo há 20 anos ininterruptamente. Manoel faleceu com 60 anos em acidente automobilístico ocorrido no mês de julho de 2017.

De acordo com as disposições da Lei nº 8.112/90, Fernanda:

- a) não tem direito a qualquer pensão, pois não completou o período mínimo de 5 anos de casamento com o servidor falecido;
- b) não tem direito a qualquer pensão, pois está configurada fraude presumida à previdência pela diferença de idade superior a 30 anos entre o servidor falecido e a beneficiária;
- c) tem direito à pensão provisória pelo período de 6 anos, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária tinha 24 anos;
- d) tem direito à pensão vitalícia e proporcional, tendo em vista que o servidor ainda não tinha completado os requisitos legais para se aposentar;
- e) tem direito à pensão vitalícia e integral, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária era casada com o servidor que já tinha vertido com mais de 18 contribuições mensais.

Comentários:

A **letra (A)** está incorreta. Fernanda tem direito à pensão, pois o casamento ocorreu mais de 02 anos antes da morte do servidor Manoel (artigo 222, VII, b, da Lei nº 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Não há previsão na Lei nº 8.112/90 acerca da “fraude presumida” mencionada na alternativa.

A **letra (C)** está correta. O pensionista que tiver idade entre 21 e 26 anos, como é o caso de Fernanda (24 anos), perde a qualidade de beneficiário após o decurso de 06 anos (artigo 222, VII, b, 2, da Lei nº 8.112/90).

As **letras (D)** e **(E)** estão incorretas pelo mesmo motivo: a pensão não será vitalícia, pois deve observar os limites constantes do artigo 222, VII, da Lei 8.112/90.

Gabarito (C)



LISTA DAS QUESTÕES COMENTADAS

1. FGV/ALESC - 2024

João, servidor público estável, após a inabilitação em estágio probatório em outro cargo, busca retornar ao cargo de origem, em relação ao qual encontra-se em licença não remunerada. Nesse contexto, o agente público procurou a orientação técnica de como deve proceder para alcançar o seu intento.

Nesse cenário, considerando o entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante e preenchidos os requisitos legais, é correto afirmar que João retornará ao cargo de origem por meio do seguinte instituto jurídico:

- (A) aproveitamento, modalidade de provimento originário.
- (B) reintegração, modalidade de provimento originário.
- (C) reintegração, modalidade de provimento derivado.
- (D) recondução, modalidade de provimento derivado.
- (E) reversão, modalidade de provimento derivado.

2. FGV/SMF-RJ - Analista de Planejamento e Orçamento – 2023

Críscia a autoridade competente para analisar determinado recurso administrativo em processo administrativo disciplinar (PAD), que resultou na demissão de Alísio, em razão da prática de ato de improbidade administrativa no exercício de suas atribuições enquanto servidor estável.

Diversas nulidades foram alegadas no mencionado recurso, dentre as quais os vícios atinentes: a instauração do PAD por meio de denúncia anônima; à ausência de exposição detalhada dos fatos na portaria inaugural; a utilização de "prova emprestada de processo judicial, ao excesso de prazo na conclusão do PAD, à impossibilidade de demissão por ato de improbidade administrativa sem o prévio pronunciamento judicial.

Ao confrontar os referidos argumentos com as súmulas do Superior Tribunal de Justiça acerca da matéria, Críscia concluiu, corretamente, que a aludida Corte Superior consolidou orientação de que:

- A) a denúncia anônima invalida a instauração de processo administrativo disciplinar, independentemente do poder dever de autotutela da Administração;
- B) é imprescindível que a portaria de instauração de processo administrativo disciplinar contenha a exposição detalhada dos fatos a serem apurados;
- C) é permitida a "prova emprestada" no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa;
- D) a autoridade administrativa não pode demitir servidor pela prática de improbidade, sem o prévio pronunciamento Judicial;
- E) o excesso de prazo para a conclusão de processo administrativo importará necessariamente na sua nulidade.

3. FGV - 2023 - Câmara dos Deputados - Analista



João, servidor público civil federal, estava de férias em uma praia paradisíaca, ocasião em que sofreu grave acidente, ensejando a sua aposentadoria por invalidez, após a observância de todas as formalidades legais para tanto. Nada obstante, alguns meses após o evento, uma junta médica oficial declarou insubsistentes os motivos da aposentadoria. João, então, retornou à atividade.

Nesse cenário, considerando as disposições da Lei nº 8.112/1990, é correto afirmar que João retornou à atividade em razão

- (A) do aproveitamento, modalidade de provimento originário.
- (B) da readaptação, modalidade de provimento derivado.
- (C) da reintegração, modalidade de provimento derivado.
- (D) da recondução, modalidade de provimento originário.
- (E) da reversão, modalidade de provimento derivado.

4. FGV - 2023 - Câmara dos Deputados - Analista

Felício é servidor público federal estável, ocupante do cargo de analista legislativo da Câmara dos Deputados. Ele almeja pleitear a reconsideração de uma decisão administrativa que indeferiu pedido de licença para tratamento de assuntos pessoais por ele formulada, por acreditar que tem direito ao benefício pleiteado em razão de argumentos que não foram considerados pela autoridade que proferiu a primeira decisão.

Acerca dessa situação hipotética, à luz do direito de petição consagrado na Lei nº 8.112/1990, é correto afirmar que

- (A) em caso de provimento do pedido de reconsideração, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.
- (B) o pedido de reconsideração deverá ser recebido com efeito suspensivo, independentemente de juízo da autoridade competente.
- (C) o pedido de reconsideração deve ser direcionado para a autoridade que proferiu tal primeira decisão e poderá ser renovado, caso não seja acolhido.
- (D) não é cabível apresentar pedido de reconsideração, pois a mencionada norma prevê apenas o recurso hierárquico para tal finalidade.
- (E) o pedido de reconsideração deve ser apresentado no prazo de dez dias, a contar da publicação ou ciência da decisão recorrida.

5. FGV - 2023 - TRF - 1ª REGIÃO - Juiz Federal Substituto

Joaquim, servidor público federal ocupante de cargo efetivo na Autarquia Alfa, ao atender ao público em seu local de trabalho, colocava seu celular escondido abaixo da mesa, de maneira que filmava, por meio da câmera do telefone, as partes íntimas de cidadãs que buscavam atendimento na repartição, assim como de outras servidoras e funcionárias terceirizadas que precisavam com ele despachar algum expediente. Certo dia, sua colega de trabalho Maria percebeu a conduta de Joaquim, o filmou na execução do ato e comunicou ao órgão correccional competente. Foi instaurado processo administrativo disciplinar, no bojo do qual restou comprovada a conduta antes narrada.



Tendo em vista que a folha de assentamentos funcionais de Joaquim, até então, só contava com elogios, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, a Joaquim deverá ser aplicada a sanção de:

- A) demissão, por conduta escandalosa na repartição;
- B) suspensão por até noventa dias, por incontinência pública na repartição;
- C) suspensão por até noventa dias, por coagir ou aliciar subordinados na repartição;
- D) suspensão por até noventa dias, por valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade da função pública;
- E) demissão, apenas se Joaquim tiver sido condenado pelos mesmos fatos na esfera criminal; caso negativo, deverá ser sancionado com suspensão por até noventa dias, por ter procedido de forma desidiosa.

6. FGV - 2023 - Receita Federal - Analista-Tributário

Alícia, analista tributária da Receita Federal, em 21/08/2015, praticou conduta passível de demissão, mas que não é tipificada como crime, da qual as autoridades administrativas tomaram conhecimento em 09/10/2016. O respectivo processo administrativo disciplinar foi instaurado em 20/07/2017 e, após o regular processamento, resultou na aplicação da mencionada penalidade em 31/07/2022. À luz da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, é correto afirmar que a pretensão punitiva em sede disciplinar

- A) não está prescrita, pois o prazo de cinco anos aplicável à mencionada hipótese de demissão deve ser contado da data em que a Administração tomou conhecimento do fato e foi interrompido com a instauração do processo disciplinar, voltando a fluir por inteiro, após decorridos cento e quarenta dias da interrupção, de modo que ainda não havia transcorrido quando da imposição da penalidade.
- B) está prescrita, pois o prazo de cinco anos aplicável à mencionada hipótese de demissão deve ser contado da prática da conduta e já havia se consumado quando da imposição da penalidade administrativa, considerando que não houve qualquer causa de interrupção.
- C) não está prescrita, pois o prazo de oito anos previsto na lei de improbidade administrativa, que é aplicável na hipótese de demissão, deve ser contado da data em que a Administração tomou conhecimento do fato, de modo que não havia transcorrido quando da imposição da penalidade administrativa, independentemente de causa de interrupção.
- D) não está prescrita, pois o prazo de oito anos previsto para os crimes contra a Administração Pública, que é aplicável na hipótese de demissão, deve ser contado da data em que a Administração tomou conhecimento do fato, de modo que não havia transcorrido quando da imposição da penalidade administrativa, independentemente de causa de interrupção.
- E) está prescrita, pois o prazo de cinco anos aplicável à mencionada hipótese de demissão deve ser contado da prática da conduta e foi interrompido com a instauração do processo disciplinar, após o que voltou a fluir por inteiro, de modo que já havia se consumado quando da imposição da penalidade.

7. FGV/PREFEITURA DE NITERÓI-RJ – Analista Processual - 2023

João, servidor público estatutário, estável, é investigado pela prática de um ilícito administrativo. Após a observância do contraditório e da ampla defesa, em um processo administrativo específico, o agente público é demitido. Guilherme, servidor público estável, passa a ocupar o



cargo até então preenchido por João. Seis meses depois, João obtém decisão judicial favorável, anulando o processo administrativo disciplinar, em razão da ocorrência de vício formal.

Nesse cenário, considerando os institutos jurídicos afetos ao provimento derivado de agentes públicos, é correto afirmar que:

A) João será reintegrado ao cargo de origem, sem ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas, sob pena de enriquecimento sem causa do agente público. Guilherme, por sua vez, será revertido ao cargo anteriormente ocupado. Caso este esteja preenchido, o servidor será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado;

B) João será reintegrado ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado. Caso este esteja preenchido, o servidor será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado;

C) João será reconduzido ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será reintegrado ao cargo anteriormente ocupado. Caso este esteja preenchido, o servidor será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado;

D) João será reintegrado ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será revertido ao cargo anteriormente ocupado. Caso este esteja preenchido, o servidor será colocado em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço;

E) João será reintegrado ao cargo de origem, com ressarcimento da remuneração e vantagens não percebidas. Guilherme, por sua vez, será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

8. FGV/Geral – Analista Tributário da Receita Federal do Brasil - SRFB - 2023

Cláudia é servidora pública federal de carreira, devidamente aprovada em concurso público para cargo de nível médio, que galgou a estabilidade há alguns anos. Recentemente, Cláudia foi aprovada em concurso de nível superior do Estado Ômega, com remuneração bastante superior e que é inacumulável com a anterior; foi convocada para a nomeação, mas está receosa de eventualmente não ser habilitada no estágio probatório relativo ao novo cargo.

Diante desta situação hipotética, à luz do disposto na Lei nº 8.112/90, é correto afirmar que Cláudia

A) já está estabilizada no serviço público, de modo que não pode ser inabilitada no estágio probatório no novo cargo.

B) deve pedir a exoneração do cargo que ocupa, inexistindo previsão que viabilize o seu retorno caso não seja habilitada em estágio probatório.

C) não pode pedir a exoneração com viabilidade de retorno em caso de inabilitação no estágio probatório, na medida em que o novo cargo não é federal.

D) pode pedir a declaração de vacância do cargo de origem, com a viabilidade de recondução caso seja considerada inabilitada no estágio probatório no novo cargo.



E) deve solicitar a disponibilidade, com a possibilidade de ser aproveitada no cargo anteriormente ocupado, caso venha a ser considerada inabilitada no estágio probatório no novo cargo.

9. FGV - AJ TRT16/Apoio Especializado/Biblioteconomia/2022

Inês, servidora pública federal investida em cargo de direção, foi afastada de suas funções, vindo a ser substituída por Bruna, conforme dispunha o regimento interno da estrutura orgânica em que atuava.

Considerando a sistemática estabelecida no regime jurídico dos servidores públicos civis da União, Bruna

a) fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção, desde o primeiro dia de substituição a Inês, independentemente do período de afastamento.

b) somente fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção caso o afastamento de Inês perdure mais de trinta dias consecutivos.

c) somente fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção quando deixar de ser interina e for investida no referido cargo.

d) somente fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção caso o afastamento de Inês perdure mais de quinze dias úteis.

e) não fará jus à retribuição pelo exercício do cargo de direção, pois Inês foi tão somente afastada, não exonerada.

10.FGV - AJ TRT13/TRT 13/Apoio Especializado/Biblioteconomia/2022

Igor, servidor público federal ocupante de cargo de provimento efetivo, encontrava-se em débito com o erário. Apesar disso, ao fim de processo administrativo disciplinar, no qual lhe foram assegurados o contraditório e a ampla defesa, a autoridade competente decidiu demiti-lo, mas foi informada por um assessor a respeito do referido débito.

À luz dessa narrativa e considerando os balizamentos estabelecidos pela Lei 8.112/1990, é correto afirmar que a autoridade competente

a) não pode demitir João, que será posto em disponibilidade até a quitação do débito.

b) pode demitir João, que terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito, sob pena de inscrição em dívida ativa.

c) pode demitir João, que terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito, sob pena de sofrer a penhora de seus vencimentos.

d) pode demitir João, que terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito, sob pena de sofrer o arresto de seus vencimentos.

e) não pode demitir João, que permanecerá exercendo suas funções até quitar o débito existente, mediante desconto mensal não superior a 10% dos seus vencimentos.

11.FGV - TJ TRT13/TRT 13/Administrativa/"Sem Especialidade"/2022

Pedro, servidor público federal ocupante de cargo de provimento efetivo, foi transferido para atuar em nova sede, o mesmo ocorrendo com Maria, sua esposa e igualmente servidora pública



federal ocupante de cargo de provimento efetivo. Com isso, o domicílio do casal foi alterado, em caráter permanente, para a localidade XX. Ambos decidiram requerer o pagamento de ajuda de custo.

Nesse caso, à luz da sistemática legal, é correto afirmar que

- a) apenas um deles, Pedro ou Maria, fará jus à ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, sendo vedado o pagamento de dupla indenização.
- b) Pedro e Maria farão jus à integralidade da ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, cujo valor, portanto, será pago de maneira dobrada.
- c) somente será possível pagar a ajuda de custo para ambos, caso a transferência de Pedro e Maria para a nova sede não ocorra de maneira simultânea, mas sucessiva.
- d) Pedro e Maria, caso recebam remuneração não superior a dez mil reais, farão jus à integralidade da ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, cujo valor, portanto, será pago de maneira dobrada.
- e) Pedro e Maria não fazem jus à ajuda de custo para compensar as despesas de instalação, pois, por serem servidores públicos federais, devem atuar em qualquer localidade do território nacional.

12.FGV/ IBGE - Analista – Processos Administrativos e Disciplinares – 2016

Rafael, servidor estável de fundação pública federal de direito público, acabou de se aposentar e deseja realizar concurso público para ocupar novo cargo público. Ao estudar o estatuto dos servidores públicos da União, Rafael percebeu que:

- a) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior em razão de vedação legal;
- b) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior porque as acumulações permitidas ocorrem apenas para o exercício em atividade;
- c) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se aplica apenas para cargos da Administração Direta;
- d) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se impõe para o exercício em atividade de cargos públicos;
- e) poderá acumular o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior somente se tais cargos forem acumuláveis na atividade.

13.FGV/ Câmara de Salvador – BA – Analista Legislativo Municipal – Área de Gestão de Pessoas 01 – 2018

Carolina, servidora municipal de Salvador, possui jornada laboral de 40 (quarenta) horas semanais, com jornada diária de 8 (oito) horas.

Recebeu pagamento equivalente a 25 (vinte e cinco) horas extraordinárias, todas desempenhadas durante o período de 5 (cinco) dias, incluindo horário noturno.



Diante desse fato, pode-se deduzir que

- a) a situação viola o limite estabelecido em face da jornada do servidor, uma vez que deve ser respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada;
- b) a servidora, neste caso, receberá acréscimo correspondente a 100% (cem por cento) sobre cada hora normal diurna, em todos os dias que tiver desempenhado serviço extraordinário;
- c) a servidora, neste caso, recebeu acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, todos os dias;
- d) a situação está em vigência com as disposições legais, uma vez que a servidora pode cumprir até 05 (cinco) horas de serviço extraordinário por jornada;
- e) em razão do princípio de irredutibilidade remuneratória, previsto constitucionalmente, Carolina terá a parcela correspondente ao serviço extraordinário incorporada.

14.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Bruno, ocupante estável do cargo de Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, pretende participar de programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado) na Universidade de Brasília. Ocorre que, diante da carga horária do curso, não é possível que a participação ocorra simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, Bruno:

- a) poderá, no interesse do próprio servidor, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- b) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- c) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- d) não poderá afastar-se do exercício das funções, pois tal afastamento apenas seria possível se houvesse compatibilidade do horário do curso com sua jornada de trabalho ou possibilidade de compensação de horário;
- e) não poderá afastar-se do exercício das funções, diante da ausência de norma dispondo sobre afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, mas pode requerer licença para tratar de interesses particulares.

15.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

O Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina enviou ofício ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, solicitando a cessão de Rodrigo, ocupante estável do cargo efetivo de Técnico Judiciário daquele TRT, para exercer cargo em comissão na Justiça Estadual.



De acordo com as disposições legais que regem a matéria, em especial a Lei nº 8.112/90, o pleito:

- a) não pode ser deferido, eis que o servidor está vinculado ao órgão de origem para o qual prestou concurso público, somente podendo ser afastado nas hipóteses legais, dentre as quais não se inclui o caso em tela;
- b) não pode ser deferido, em regra, para que se atenda à Lei de Responsabilidade Fiscal e o limite de gasto com pessoal, com exceção dos casos de permuta, em que o órgão cessionário também cede um servidor para compensação;
- c) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual;
- d) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cedente de origem, isto é, Justiça do Trabalho;
- e) deve ser deferido, eis que se trata de ato administrativo vinculado, e o ônus da remuneração do agente recairá necessariamente sobre órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual.

16.FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017

Helena, servidora pública federal, investida em cargo efetivo, trabalha no setor de RH há 10 (dez) anos e tem amplo conhecimento na área. Este ano será realizado concurso público no órgão em que Helena trabalha, e ela foi selecionada para auxiliar na preparação do concurso em questão.

Com base nessa situação, é correto afirmar que:

- a) a participação em bancas examinadoras e a preparação de provas de concurso é destinada a servidores que detenham amplo conhecimento na área, condicionada à designação em função de confiança;
- b) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba referente a serviço extraordinário como compensação pela atividade desempenhada, passível de incorporação, se percebida frequentemente;
- c) a retribuição pecuniária destinada a servidores que atuam em atividades afetas à preparação ou correção de provas de concursos é devida em caráter permanente e incorporada ao vencimento básico do servidor para todos os efeitos;
- d) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba de caráter eventual referente à Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, sendo vedada sua incorporação;
- e) o valor da retribuição pecuniária devido a Helena é fixado no total de 3% (três por cento) incidente sobre o vencimento básico do seu cargo, e será utilizado como base de cálculo de adicionais por tempo de serviço.

17.FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017

Verônica, servidora estável em órgão público federal, ocupante do cargo de Almojarife, sofreu penalidade disciplinar de demissão após acusação de abandono de cargo. Depois de análise detalhada do caso, constatou-se improcedência do motivo e sua demissão foi invalidada. Entretanto, o cargo em que Verônica deveria ser reintegrada foi extinto durante esse período.



Diante desse caso, é correto afirmar que Verônica:

- a) ficará em disponibilidade, podendo ser aproveitada em cargo compatível, em atribuições, ao de origem;
- b) deverá ser cedida a órgão público que tenha vaga em atividade similar à de seu cargo de origem;
- c) será readaptada em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com sua atividade anterior;
- d) será nomeada para cargo de confiança, no interesse do serviço, e receberá indenização por danos trabalhistas;
- e) sofrerá remoção de ofício, e a Administração arcará com os prejuízos decorrentes do período de disponibilidade.

18.FGV/ IBGE – Analista Censitário – Recursos Humanos – 2017

Bruna, servidora pública federal, está cursando faculdade de Pedagogia na cidade onde reside e trabalha. Ocorreu que, por ofício, no interesse da Administração Pública, ela descobriu que sofrerá remoção com mudança de sede para a cidade vizinha, e está preocupada com o andamento de seu curso.

Ao questionar o responsável pelo processo de remoção, Bruna será informada de que:

- a) a Administração garante apenas a retomada de seus estudos no início do próximo ano letivo, arcando com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar;
- b) terá assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga;
- c) terá assegurada matrícula, em qualquer época do ano, desde que haja vaga e compatibilidade de horário com sua atividade laboral;
- d) terá assegurada, na localidade da nova residência, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, desde que havendo vaga;
- e) retomará seus estudos exclusivamente na localidade da nova residência, cabendo à Administração arcar com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar.

19.FGV/ ALERJ – Procurador – 2017

Antônio, servidor público estável ocupante de cargo efetivo da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, foi demitido após processo administrativo disciplinar. Passados seis meses da aplicação da sanção disciplinar, Antônio reuniu novas provas que firmaram de forma incontestável sua inocência em relação aos fatos que deram azo à sua condenação e levaram à invalidação de sua demissão, administrativamente.

Instado a exarar parecer sobre a reintegração do servidor, o Procurador da ALERJ opina, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, pelo:

- a) indeferimento da reintegração, pois tal forma de provimento derivado de cargo público somente pode ser determinada por meio de decisão judicial;



- b) indeferimento da reintegração, diante da formação da coisa julgada material administrativa no momento em que o processo administrativo disciplinar originário transitou em julgado para as partes;
- c) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com ressarcimento de todas as vantagens;
- d) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com efeitos ex nunc, ou seja, sem ressarcimento de vantagens pretéritas;
- e) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua colocação em disponibilidade para ser aproveitado no primeiro cargo que vagar com atribuições e remuneração compatíveis com seu cargo originário, sem ressarcimento de vantagens pretéritas.

20.FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016

Leandro, servidor estável de fundação pública federal, durante suas férias, ao realizar um voo radical de parapente, sofreu um acidente que causou limitação em sua capacidade física, conforme verificado em inspeção médica oficial. De acordo com a Lei nº 8.112/90, Leandro será:

- a) exonerado, pois não existe nexo de causalidade entre o acidente que lhe causou as limitações e o exercício das funções afetas ao cargo público de que é titular;
- b) reintegrado ao cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, e exercerá suas funções, respeitada sua nova condição, com vencimentos não inferiores aos anteriormente auferidos;
- c) reconduzido em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado, com redução da jornada de trabalho, de acordo com a natureza das limitações que sofreu;
- d) readaptado em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que sofreu, respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos;
- e) aproveitado em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, com redução proporcional da jornada de trabalho e de seus vencimentos, respeitada a limitação que sofreu.

21.FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016

Em relação à indenização na modalidade ajuda de custo a um servidor de fundação pública federal, a Lei nº 8.112/90 estabelece que:

- a) não será concedida na hipótese de remoção a pedido do servidor para outra localidade, independentemente do interesse da Administração;
- b) não será concedida àquele que, não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio;
- c) terá como teto o valor correspondente a cinco vezes a remuneração do servidor;
- d) será concedida ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo;



e) ficará o servidor obrigado a restituí-la quando não se apresentar na nova sede no prazo de 5 (cinco) dias.

22.FGV/ CODEBA – Analista Portuário – Gestão Portuária – 2016

Na perspectiva atual, tanto na realidade empresarial quanto na administração pública, o planejamento da força de trabalho tem sido fundamental para a definição do quadro de servidores e de suas competências, com vistas à composição de equipes e ao cumprimento da missão organizacional.

No âmbito da administração pública brasileira, as possibilidades de um cargo se tornar vago são limitadas, e identificar o momento em que isso acontece é de vital importância para a gestão estratégica de pessoas.

Assinale a opção que apresenta causas para a vacância de um cargo na administração pública brasileira.

- a) Exoneração, readaptação e demissão.
- b) Licença, realocação e suspensão.
- c) Demissão, expulsão e óbito.
- d) Dispensa, licença sem vencimentos e readaptação.
- e) Reforma, demissão e exoneração.

23.FGV/ MRE – Oficial de Chancelaria – 2016

João, servidor público civil da União, valendo-se de sua função de chefe da repartição pública onde está lotado, utilizou os servidores que lhe são hierarquicamente subordinados, bem como recursos materiais da repartição, em atividade particular. Em matéria de penalidades disciplinares, de acordo com a Lei nº 8.112/90, João está sujeito à sanção de:

- a) advertência;
- b) suspensão por 30 dias;
- c) suspensão por 90 dias;
- d) demissão;
- e) exoneração.

24.FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

Determinado servidor público sofreu grave acidente de trabalho e foi afastado do serviço público. Após um período de recuperação, foi sensível a redução de sua capacidade laborativa. Apesar disso, era plenamente possível que viesse a exercer atribuição diversa, compatível com suas atuais condições físicas. Nesse caso, o referido servidor:

- a) será readaptado e, caso inexista cargo vago, exercerá suas atribuições como excedente até a ocorrência de vaga;
- b) quando retornar ao serviço público, deve exercer, necessariamente, as mesmas atribuições que exercia quando do acidente;



- c) não pode retornar ao serviço público, devendo ser necessariamente aposentado por invalidez;
- d) pode ocupar qualquer outro cargo público compatível com suas condições físicas, independentemente do nível de escolaridade exigido;
- e) somente poderá ser reintegrado quando criado um cargo público semelhante ao que ocupava, de modo que possa provê-lo.

25.FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

Um ex-servidor público estadual procurou a Administração Pública e afirmou que desejava ser reconduzido ao cargo.

É possível que tal ocorra no caso de:

- a) servidor público inativo, quando cessarem os motivos da aposentadoria por invalidez;
- b) servidor estável, quando inabilitado em estágio probatório relativo a outro cargo;
- c) ocupante de cargo em comissão, que é nomeado para outro cargo;
- d) servidor público inativo, quando a sua aposentadoria for anulada por decisão judicial transitada em julgado;
- e) servidor estável, quando invalidada a decisão administrativa que aplicou a sanção de demissão.

26.FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

A respeito da denominada "reversão", é correto afirmar que:

- a) consubstancia uma forma de provimento terceirizado do cargo público;
- b) reflete o retorno do servidor em gozo de férias à atividade regular;
- c) é forma de retorno a um estágio anterior da respectiva carreira;
- d) pode ocorrer quando insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez;
- e) somente pode ocorrer após a declaração de invalidade do ato de exoneração.

27.FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico de Nível Superior – Bacharel em Direito – 2015

A respeito das formas de provimento em cargos públicos, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

- I. () A nomeação é uma forma de provimento de cargo público.
- II. () A vacância do cargo público pode decorrer de demissão.
- III. () A remoção de servidor público somente ocorre de ofício, no interesse da Administração.

As afirmativas são, respectivamente,

- a) V, V e V.
- b) F, V e V.
- c) V, V e F.



d) F, F e V.

e) V, F e F.

28.FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico em Administração Escolar – 2015

A exoneração de ofício de um servidor ocupante de cargo efetivo se dará quando

I. o servidor estável abandonar o cargo.

II. o servidor não atender às condições do estágio probatório.

III. o servidor, tendo tomado posse, não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Está correto o que se afirma em

a) I, apenas.

b) I e II, apenas

c) I e III, apenas.

d) II e III, apenas.

e) I, II e III.

29.FGV/ PGM – Niterói – Procurador do Município – 2014

Sobre cargos, empregos e funções públicas, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

I. () O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.

II. () Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

III. () Recondição é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou reintegração do anterior ocupante.

As afirmativas são, respectivamente,

a) F, V e V.

b) V, F e F.

c) V, F e V.

d) V, V e V.

e) F, F e V.

30.FGV/ TJ-GO – Analista Judiciário – 2014

Os cargos públicos são criados por lei e são frutos da necessidade social da administração pública de promover serviços essenciais. Toda administração pública deve seguir princípios e leis, podendo os agentes públicos responder por seus atos e omissões de forma administrativa, civil e penal.



Em contrapartida, o funcionário público tem alguns direitos, entre os quais:

- a) o exercício de atividade remunerada durante o período de licença por motivo de doença em pessoa da família;
- b) o auxílio-natalidade devido à servidora por motivo de nascimento de filho, inclusive no caso de natimorto, e acrescido de 50%, por nascituro, em caso de parto múltiplo;
- c) o pagamento de Encargo de Curso ou Concurso, mesmo quando as atividades forem desempenhadas durante a jornada de trabalho;
- d) a ausência do serviço por 02 dias consecutivos em razão de falecimento de pais, madrasta ou padrasto;
- e) a inatividade remunerada (aposentadoria), somente na modalidade compulsória.

31.FGV/ MPE-AL – Analista do Ministério Público – Administrador de Rede – 2018

Com relação à revisão de processo disciplinar, analise as afirmativas a seguir.

- I. Pode ser arguida a qualquer tempo, unicamente pelo servidor que foi punido, apenas para justificar sua inocência ou abrandar a pena que lhe foi aplicada.
- II. O interessado questionará os mesmos fatos já examinados quando da instauração do processo disciplinar, vedada a inovação, com o intuito de rever a punição imposta.
- III. O julgamento da revisão do processo disciplinar caberá à comissão formada por agentes públicos de autoridade hierárquica superior à daquele que aplicou a penalidade.

Está incorreto o que se afirma em

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

32.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal

Antônio, Oficial de Justiça do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, em diligência para cumprir mandado judicial, recebeu propina da pessoa que seria intimada para deixar de intimá-la. O fato chegou ao conhecimento do Juiz Titular da Vara do Trabalho onde Antônio está lotado, que comunicou às autoridades competentes. Assim, atualmente já está em trâmite, pelos mesmos fatos, além de um processo administrativo disciplinar (PAD) no TRT, uma ação penal na Justiça Federal, na qual foi determinada judicialmente a interceptação telefônica. A comissão processante do PAD do TRT pretende oficiar ao Juízo Criminal, requerendo cópia da transcrição das comunicações telefônicas interceptadas, como prova emprestada, para fins de instrução do PAD.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, a utilização, no PAD, de prova emprestada consistente em interceptação telefônica devidamente autorizada na esfera criminal:



- a) não é possível, porque a Constituição Federal de 1988 garante a inviolabilidade das comunicações telefônicas, salvo, por ordem judicial, para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;
- b) não é possível, porque a interceptação de comunicações telefônicas somente pode ser decretada e utilizada nas ações penais e ações civis públicas por ato de improbidade administrativa;
- c) não é possível, porque diante da natureza punitiva do processo administrativo disciplinar não é admitida a analogia in malam partem;
- d) é possível, desde que a prova emprestada seja submetida à nova perícia no bojo do PAD;
- e) é possível, desde que respeitado o contraditório e a ampla defesa nas esferas criminal e administrativa.

33.FGV/ TJ-RJ – Analista Judiciário – Especialidade Comissário de Justiça, da Infância, da Juventude e do Idoso – 2014

Alberto é servidor público estadual ocupante de cargo efetivo, atualmente lotado no setor onde funciona a Comissão Permanente de Licitação. No exercício da função pública, Alberto participou de esquema fraudulento que desviou verba pública, enriquecendo-se ilicitamente. Em tema de responsabilização pelo ilícito cometido no caso em tela, é correto afirmar que Alberto pode ser:

- a) demitido após processo administrativo disciplinar, apenas se não era estável à época dos fatos;
- b) processado na esfera administrativa, mas não na criminal e civil para evitar o bis in idem;
- c) demitido por meio de sindicância sumária, assegurado o contraditório e a ampla defesa;
- d) demitido por força de sentença judicial recorrível;
- e) cobrado ao ressarcimento dos danos ao erário, cuja pretensão é imprescritível.

34.FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Fernanda, atualmente com 24 anos, era casada há 3 anos com Manoel, Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, ocupante de tal cargo efetivo há 20 anos ininterruptamente. Manoel faleceu com 60 anos em acidente automobilístico ocorrido no mês de julho de 2017.

De acordo com as disposições da Lei nº 8.112/90, Fernanda:

- a) não tem direito a qualquer pensão, pois não completou o período mínimo de 5 anos de casamento com o servidor falecido;
- b) não tem direito a qualquer pensão, pois está configurada fraude presumida à previdência pela diferença de idade superior a 30 anos entre o servidor falecido e a beneficiária;
- c) tem direito à pensão provisória pelo período de 6 anos, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária tinha 24 anos;
- d) tem direito à pensão vitalícia e proporcional, tendo em vista que o servidor ainda não tinha completado os requisitos legais para se aposentar;



e) tem direito à pensão vitalícia e integral, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária era casada com o servidor que já tinha vertido com mais de 18 contribuições mensais.



GABARITOS

1.	D
2.	C
3.	E
4.	A
5.	A
6.	A
7.	B
8.	D
9.	B
10.	B
11.	A

12.	E
13.	A
14.	C
15.	C
16.	D
17.	A
18.	B
19.	C
20.	D
21.	A
22.	A
23.	D

24.	A
25.	B
26.	D
27.	C
28.	D
29.	A
30.	B
31.	D
32.	E
33.	E
34.	C



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.