

Aula 00 - Prof. Herbert Almeida

*CGU (Auditor de Finanças e Controle -
Área de Correição) Correição - 2021
(Pré-Edital)*

Autor:

**Equipe Direito Administrativo,
Guilherme Sant Anna, Herbert
Almeida, Tonyvan de Carvalho**

Oliveira
08 de Janeiro de 2021

1 Sumário

Lei 8.112/1990 Esquematizada.....	5
1 Regime Disciplinar.....	5
2 Processo administrativo disciplinar e sindicância.....	25
3 Seguridade social do servidor.....	39
4 Contratação temporária.....	53
5 Questões para fixação.....	72
6 Questões comentadas na aula.....	119
7 Gabarito.....	136
8 Referências.....	136

APRESENTAÇÃO DO CURSO

Olá concurseiros e concurseiras.

É com muita satisfação que estamos lançando este **livro digital** de **Correição** para o concurso de **Auditor de Finanças e Controle (Área Correição) da Controladoria Geral da União - CGU**.

Antes de mais nada, gostaria de me apresentar. Meu nome é **Herbert Almeida**, sou Auditor de Controle Externo do **Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo** aprovado em **1º lugar no concurso para o cargo**. Além disso, obtive o **1º lugar no concurso de Analista Administrativo do TRT/23º Região/2011**.

Meu primeiro contato com a Administração Pública ocorreu através das Forças Armadas. Durante sete anos, fui militar do Exército Brasileiro, exercendo atividades de administração como Gestor Financeiro, Pregoeiro, responsável pela Conformidade de Registros de Gestão e Chefe de Seção. Sou professor de Direito Administrativo e Administração Pública aqui no **Estratégia Concursos**.

Além disso, tenho quatro paixões na minha vida! Primeiramente, sou apaixonado pelo que eu faço. Amo dar aulas aqui no Estratégia Concursos e espero que essa paixão possa contribuir na sua busca pela aprovação. Minhas outras três paixões são a minha esposa, **Aline**, e meus filhotes, **Pietro** e **Gael** (que de tão especial foi presenteado com um cromossomosinho a mais).



Agora, vamos falar do nosso curso! O curso é composto por **teoria**, **exercícios** e **videoaulas**. O conteúdo será completo tanto no **livro digital** como nas **videoaulas**. Assim, você poderá optar por estudar tanto pelo material escrito, como pelos vídeos ou ainda pelos dois. Além disso, abordaremos a teoria completa, mas de forma objetiva, motivo pelo qual você não precisará complementar os estudos por outras fontes. **As nossas aulas terão o conteúdo suficiente para você fazer a prova, abrangendo a teoria, jurisprudência e questões.**

Observo ainda que o nosso curso contará com o apoio da **Prof. Leticia Cabral**, que nos auxiliará com as respostas no **fórum de dúvidas**. A Prof. Leticia é advogada e trabalha também como assessora de Procurador do Estado em Vitória-ES. Atualmente também é aluna do mestrado em Direito Processual na UFES (Universidade Federal do Espírito Santo). Com isso, daremos uma atenção mais completa e pontual ao nosso fórum.

O conteúdo do nosso livro digital será distribuído em **6 aulas**, conforme o seguinte cronograma:

AULAS	TÓPICOS ABORDADOS	DATA
Aula 0	2. Direito Administrativo Disciplinar. Deveres. Proibições. Acumulação. Responsabilidades. Penalidades. Prescrição: prazos e forma de contagem. Repercussão administrativa das decisões jurisdicionais. 3. Processo Administrativo Disciplinar. Fontes. Princípios. Agentes públicos sujeitos à responsabilização disciplinar. Espécies de Procedimento Disciplinar: sindicâncias investigativa, patrimonial e acusatória; processo administrativo disciplinar (ritos ordinário e sumário). Fases: instauração, inquérito e julgamento. Comissão Disciplinar: requisitos, suspeição, impedimento e prazo para conclusão dos trabalhos (prorrogação e recondução). Prazos processuais. Pedido de reconsideração, recurso e revisão. Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993	Disponível
Aula 1	5. Lei do Processo Administrativo Geral – Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999.	15/01
Aula 2	6. Lei de Improbidade Administrativa – Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992. 4. Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993	22/01
Aula 3	8. Controle externo da Administração Pública Federal: Tribunal de Contas da União e Ministério Público da União – competência constitucional e instrumentos de controle	29/01
Aula 4	1. Controladoria-Geral da União: estrutura, organização e competências. Lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003. Decreto n. 5.683, de 24 de janeiro de 2006. Decreto n. 5.480, de 30 de junho de 2005 – Profs. Guilherme Sant Anna e Tonyvan de Carvalho Oliveira	05/02
Aula 5	Decreto n. 5.483, de 30 de junho de 2005. 7. Lei Sobre Sigilo das Operações de Instituições Financeiras (sigilo de dados, bancário e fiscal). Lei Complementar n. 104, de 10, de janeiro de 2001 e Lei Complementar n. 105, de 10 de janeiro de 2001	12/02

Vamos fazer uma **observação importante!** Ao longo da aula, vamos utilizar questões de várias bancas de concurso, porém com assertivas adaptadas para verdadeiro ou falso. O motivo dessa adaptação é permitir a contextualização do conteúdo do capítulo recém estudado com o tema da questão. Já ao final da aula, teremos uma super bateria de questões da banca **Cespe** e devidamente comentadas para você resolver.



Por fim, se você quiser receber dicas diárias de **Direito Administrativo**, siga-me nas redes sociais (não esqueça de habilitar as notificações no Instagram e Youtube, assim você será informado sempre que eu postar uma novidade por lá):



@profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida e /controleexterno

Se preferir, basta escanear as figuras abaixo:

Instagram (pelo aplicativo do IG)



Youtube



Telegram



Sem mais delongas, espero que gostem do material e vamos ao nosso curso.

Observação importante: este curso é protegido por direitos autorais (*copyright*), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos ;-)

Antes de iniciarmos o nosso curso, vamos a alguns AVISOS IMPORTANTES:

- 1) Com o objetivo de *otimizar os seus estudos*, você encontrará, em *nossa plataforma (Área do aluno)*, alguns recursos que irão auxiliar bastante a sua aprendizagem, tais como “Resumos”, “Slides” e “Mapas Mentais” dos conteúdos mais importantes desse curso. Essas ferramentas de aprendizagem irão te auxiliar a perceber aqueles tópicos da matéria que você precisa dominar, que você não pode ir para a prova sem ler.
- 2) Em nossa Plataforma, procure pela *Trilha Estratégica e Monitoria* da sua respectiva área/concurso alvo. A Trilha Estratégica é elaborada pela nossa equipe do *Coaching*. Ela irá te



indicar qual é exatamente o *melhor caminho* a ser seguido em seus estudos e vai te ajudar a *responder as seguintes perguntas*:

- Qual a melhor ordem para estudar as aulas? Quais são os assuntos mais importantes?
- Qual a melhor ordem de estudo das diferentes matérias? Por onde eu começo?
- “*Estou sem tempo e o concurso está próximo!*” Posso estudar apenas algumas partes do curso? O que priorizar?
- O que fazer a cada sessão de estudo? Quais assuntos revisar e quando devo revisá-los?
- A quais questões deve ser dada prioridade? Quais simulados devo resolver?
- Quais são os trechos mais importantes da legislação?

3) Procure, nas instruções iniciais da “Monitoria”, pelo *Link* da nossa “*Comunidade de Alunos*” no Telegram da sua área / concurso alvo. Essa comunidade é *exclusiva* para os nossos assinantes e será utilizada para orientá-los melhor sobre a utilização da nossa Trilha Estratégica. As melhores dúvidas apresentadas nas transmissões da “*Monitoria*” também serão respondidas na nossa *Comunidade de Alunos* do Telegram.

(*) O Telegram foi escolhido por ser a única plataforma que preserva a intimidade dos assinantes e que, além disso, tem recursos tecnológicos compatíveis com os objetivos da nossa Comunidade de Alunos.



LEI 8.112/1990 ESQUEMATIZADA

Antes de começar, eu sugiro que você baixe a nossa lei esquematizada como material de apoio para acompanhar a nossa aula:

- **Lei 8.112/1990 Esquematizada:** <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/lei-8112-atualizada-e-esquematizada-para-concursos/>

1 REGIME DISCIPLINAR

O regime disciplinar dos servidores públicos está disposto no Título IV da Lei 8.112/1990 (artigos 116 a 182). Nesse Título, encontramos os deveres e proibições dos servidores, as penalidades a que estão sujeitos e as regras sobre as responsabilidades.

1.1 Deveres

Os **deveres** são as obrigações ou condutas que os agentes devem adotar em conjunto com as suas atribuições funcionais. Na Lei 8.112/1990, eles estão dispostos no art. 116, nos seguintes termos:

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.

Conforme podemos observar, o inciso XII determina que o servidor público deve **representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder**. Nessa linha, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que essa representação será encaminhada pela via hierárquica, ou seja, o servidor público deve encaminhá-la para o seu superior imediato. Contudo, a apreciação será feita pela autoridade superior àquela contra a qual foi formulada a representação, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Com efeito, também é dever do servidor cumprir **as ordens superiores**, com exceção apenas daquelas ordens consideradas **manifestamente ilegais** (inc. IV). Além disso, deve o servidor público levar as irregularidades de que tiver ciência, em razão do seu cargo, ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração (inc. VI).

Da análise conjunta desses dispositivos, podemos perceber que, sempre que receber uma ordem, o servidor público terá algum dever a cumprir. Em regra, ele deve cumprir a ordem emanada da autoridade superior. Porém, quando receber uma ordem manifestamente ilegal, ele deverá abster-se de cumpri-la; devendo, por outro lado, levar a conhecimento da autoridade superior – ou, quando esta for suspeita de envolvimento, de outra autoridade competente para realizar a apuração. Portanto, ou o servidor cumpre a ordem, ou representa a outra autoridade quando for manifestamente ilegal.

1.2 Proibições

As proibições são condutas vedadas aos servidores públicos, estando enumeradas no art. 117 da Lei 8.112/1990. Interessante notar que o Estatuto prevê, para cada proibição, um tipo de penalidade.



Assim, vamos descrever, abaixo, as proibições em conjunto com as respectivas penalidades aplicáveis¹.

➤ A pena de **advertência** será aplicada no caso de violação das seguintes proibições (no caso de reincidência, o servidor poderá sofrer a pena de suspensão):

¹ O quadro destina-se apenas a demonstrar as penalidades previstas para o cometimento das proibições. Contudo, veremos ainda nesta aula que existem outras hipóteses de aplicação das penas previstas na Lei 8.112/1990, além das decorrentes de cometimento das proibições.

- a) ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
 - b) retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
 - c) recusar fé a documentos públicos;
 - d) opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
 - e) promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
 - f) 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;
 - g) coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
 - h) manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
 - i) recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.
- A pena de **suspensão** será aplicada no caso de reincidência do cometimento das vedações acima e também quando o servidor infringir as seguintes proibições:
- a) cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
 - b) exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.
- A penalidade de **demissão** será aplicada no caso de infringência das seguintes proibições:
- a) receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
 - b) aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
 - c) praticar usura sob qualquer de suas formas (*isto é, cobrar juros excessivos, superiores aos praticados no mercado*);
 - d) proceder de forma desidiosa;
 - e) utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
 - f) participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário.

Esta última penalidade não se aplica nos seguintes casos: (a) 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 (b) gozo de licença para o trato de interesses particulares, observada a legislação sobre conflito de interesses.



- Aplicar-se-á a pena de **demissão** e **incompatibilidade** do ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, **pelo prazo de 5 (cinco) anos**, no caso de cometimento das seguintes 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.

Vejamos como isso aparece em provas.



(CNJ - 2013) O servidor que carregar consigo documentos institucionais sem prévia autorização não poderá sofrer penalidade se for constatado que não havia ninguém responsável por autorizar a retirada dos documentos.

Comentários: o art. 117, II, estabelece que o servidor não pode retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição. Portanto, ele não pode simplesmente alegar que não havia ninguém para autorizá-lo, uma vez que a retirada de documentos da repartição sempre depende da devida autorização.

Gabarito: errado.

(CNJ - 2013) O servidor público deve adotar um comportamento de colaboração com seus colegas quando perceber que, em sua organização, os deveres e os papéis são desempenhados adequadamente e em conformidade com a lei.

Comentários: esse é um item lógico. Ele não possui previsão expressa na Lei 8.112/1990, mas decorre da interpretação de seus dispositivos. Nesse contexto, o art. 116, dispõe, entre outras coisas, que é dever do servidor exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo (inc. I), manter conduta compatível com a moralidade administrativa (inc. IX) e tratar com urbanidade as pessoas (inc. XI).

Assim, sempre que os deveres e os papéis são desempenhados adequadamente e em conformidade com a lei, o servidor deverá adotar um comportamento de colaboração com seus colegas. Logo, o item está correto.

Por outro lado, se constatar que as condutas não estão em conformidade com a lei, é dever do servidor *“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”* (inc. VI) e *“representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder”* (inc. XII).

Portanto, a questão está perfeita.

Gabarito: correto.

(SUFRAMA - 2014) Considere que, a pessoa sem qualquer relação com as funções do seu cargo, um servidor público tenha emprestado dinheiro a juros muito superiores aos praticados pelas instituições financeiras. Nesse caso, o servidor praticou a usura, conduta proibida na Lei n.º 8.112/1990.



Comentários: a usura pode ser definida como a cobrança de juros excessivos pelo uso de capital, ou seja, é a cobrança de juros acima do que o praticado no mercado pelo empréstimo de dinheiro. A usura, sob qualquer de suas formas, é uma prática proibida pela Lei 8.112/1990 (art. 117, XIV).

Gabarito: correto.

(SUFRAMA - 2014) Considere que determinado servidor participe, na qualidade de sócio cotista, de sociedade empresária cujo objeto social seja o comércio de bens e que desempenhe atividades administrativas nessa empresa. Nessa situação, não se pode atribuir falta funcional ao referido servidor, porque a vedação legal refere-se ao desempenho da gerência ou administração de sociedade privada.

Comentários: o art. 117, X, veda que o servidor participe de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, ou exerça o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário. Portanto, a proibição não se aplica quando o servidor participar da sociedade como sócio cotista. Por isso, o item está correto.

Além disso, tal proibição também não se aplica nos casos de:

- participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e
- gozo de licença para o trato de interesses particulares, observada a legislação sobre conflito de interesses.

Gabarito: correto.

(ICMBio - 2014) Age em consonância com a Lei n.º 8.112/1990 servidor público brasileiro, em exercício, que recusa pensão oferecida pelos Estados Unidos da América.

Comentários: é vedado aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro (art. 117, XIII). Assim, o servidor agiu em consonância com a Lei 8.112/1990.

Gabarito: correto.

1.3 Acumulação

A acumulação já foi mencionada em várias partes de nosso curso. Contudo, vamos esmiuçar o assunto.

De acordo com a Constituição Federal, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, **exceto**, quando houver compatibilidade de horários, a acumulação:

- a) de dois cargos de professor;
- b) de um cargo de professor com outro técnico ou científico;
- c) de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

Ademais, a proibição de acumular se estende a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios (art. 118, §1º).

Com efeito, a acumulação, ainda que lícita, deve possuir compatibilidade de horários.



Ademais, será considerada proibida a acumulação de cargo ou emprego público em que se tenha a percepção de vencimento e de proventos da inatividade, exceto quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Prosseguindo, o art. 119 da Lei dispõe que o servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto quando for **nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança**, devendo optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade.

Além disso, o servidor também **não poderá ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva**. Todavia, isso não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas. O mesmo é válido para quaisquer empresas ou entidades em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica.

Fechando o assunto, nas hipóteses em que a acumulação é permitida, quando o servidor estiver investido em cargo de provimento em comissão, deverá ficar afastado de ambos os cargos efetivos, salvo o caso em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos (art. 120).

Vamos explicar melhor. Imagine que Pedro acumule lícitamente dois cargos efetivos e acabou sendo designado para ocupar um cargo em comissão de diretor de uma unidade administrativa. Nessa situação, a regra é que Pedro fique afastado dos dois cargos efetivos, ou seja, ele ocupará unicamente o cargo em comissão. No entanto, o Estatuto permite que Pedro **acumule o cargo em comissão com um único cargo efetivo**, desde que exista compatibilidade de horário e local com o exercício, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos.

1.4 Responsabilidades

Pelo exercício irregular de suas atribuições, o servidor público poderá responder nas esferas **civil, penal e administrativa** (art. 121). Basicamente, a esfera civil decorre da ocorrência de dano e consiste no respectivo ressarcimento; a esfera penal ocasiona a aplicação de sanções penais (p. ex.: detenção); por fim, a esfera administrativa decorre da prática dos ilícitos administrativos, previstos no Estatuto dos Servidores.

Civil

- Prejuízos causados ao erário ou a terceiros, por dolo ou culpa.

Penal

- Prática de infrações funcionais definidas em lei como crimes ou contravenções.

Administrativa

- Infrações funcionais definidas em leis administrativas.

Assim, justamente por possuírem fundamentos diversos, a regra é que cada uma dessas instâncias seja independente. Portanto, um mesmo servidor público poderá ser condenado simultaneamente a ressarcir



o dano (esfera civil), sofrer a pena de demissão (esfera administrativa) e ainda ser condenado à prisão (esfera penal). É possível, por outro lado, que um servidor seja condenado civil e administrativamente, mas absolvido no processo penal. Logo, existem várias combinações possíveis. Todavia, veremos, adiante, que a regra da independência das instâncias possui algumas exceções.

A **responsabilidade civil** decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em **prejuízo ao erário ou a terceiros** (art. 122). Nesse caso, exige-se a **responsabilidade subjetiva** ou com **culpa** do servidor público. Portanto, para que o servidor público seja condenado civilmente a ressarcir o dano, deverá ser comprovado que ele agiu com dolo (intenção) ou com culpa em sentido estrito.

Caso o dano seja causado contra a Administração, o servidor será diretamente contra ela responsabilizado. No entanto, se o dano ocorrer contra terceiros, o servidor responderá perante a Fazenda Pública por meio de **ação regressiva** (art. 122, §2º).

Nesse contexto, o art. 37, §6º, da Constituição Federal, determina que as *“pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa”*. Assim, se um servidor público causar dano a terceiro, o Estado deverá primeiro ressarcir o prejudicado para, em seguida, mover a ação de regresso contra o servidor, para dele recuperar os valores gastos com a indenização.

De forma bem simples, se o servidor público “A” causar dano, com dolo ou culpa, ao cidadão “B”; o Estado será responsável por ressarcir “B”, podendo em seguida mover a ação de regresso contra “A” para recuperar esses valores.

Destaca-se, ainda, que a obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida (art. 122, §3).

Por outro lado, a **responsabilidade penal** abrange os **crimes e contravenções** imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 123). Na Lei Penal, os crimes praticados pelo funcionário público contra a Administração constam nos artigos 312 a 326. Além disso, podemos encontrar outras condutas típicas na legislação especial, a exemplo da Lei 8.666/1993 que apresenta alguns crimes que podem ser praticados por servidores públicos relacionados com licitações e contratos administrativos.

Finalmente, a **responsabilidade administrativa** (ou civil-administrativa) resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função (art. 124). A responsabilidade administrativa decorre da prática dos ilícitos administrativos, como por exemplo a infringência em algumas das vedações que vimos acima ou a falta de observância dos deveres funcionais do servidor.

Voltando ao assunto da independência das instâncias, dispõe o art. 125 que as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Ocorre, todavia, que a esfera penal poderá, em alguns casos, influenciar as demais órbitas de responsabilidade, a depender do conteúdo da sentença penal.

Nesse contexto, dispõe expressamente o art. 126 da Lei 8.112/1990 que a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que **negue a existência do fato ou sua autoria**. Isso porque a apuração penal é muito mais solene, exigindo um aprofundamento nas provas bem maior do



que se exige nas demais esferas. Assim, se ao final do processo penal restar comprovado que o fato não existiu ou então que o servidor não é o autor da conduta investigada, não há porque condená-lo nas demais esferas.

É importante ficar claro, porém, que tal relação ocorre apenas quando ficar comprovado no processo penal que o fato não existiu ou então que o servidor não é o seu autor.

Por outro lado, se o servidor for absolvido simplesmente pela falta de provas, ou por ausência de tipicidade ou de culpabilidade penal, ou **por qualquer outro motivo** que não sejam os dois mencionados acima, a esfera penal não influenciará nas demais.

Assim, um servidor pode ser absolvido penalmente por falta de provas, mas ser condenado civil e administrativamente, pois essas últimas não exigem um rigor probatório tão grande. Da mesma forma, um servidor pode ser absolvido penalmente por falta de tipicidade de sua conduta, ou seja, aquilo que ele cometeu não se enquadra perfeitamente com a conduta prevista na Lei Penal (tipo penal), porém a mesma conduta poderá ser enquadrada em alguma falta funcional, acarretando a responsabilidade administrativa.

Com efeito, a doutrina² utiliza a expressão **conduta residual** para se referir àquelas condutas que não são puníveis na órbita penal, mas que geram responsabilização civil e administrativa. Nesse contexto, vale transcrevermos o enunciado da Súmula 18 do STF, vejamos:

Súmula 18:

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

Dessa forma, com exceção da sentença penal que negar a existência do fato ou a sua autoria, as instâncias de responsabilização são independentes, podendo o servidor ser responsabilizado pela conduta residual.

Para finalizar, o art. 126-A estabelece que nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por **dar ciência à autoridade superior** ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração **de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento**, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública.

Vejamos como isso aparece em provas.



(SUFRAMA - 2014) Um veículo da SUFRAMA, conduzido por um servidor do órgão, derrapou, invadiu a pista contrária e colidiu com o veículo de um particular. O acidente resultou em danos a ambos os veículos e lesões graves no motorista do veículo particular. Com referência a essa situação hipotética, julgue o item que se segue. O motorista da SUFRAMA poderá ser responsabilizado administrativamente

² e.g. Carvalho Filho, 2014, p. 782.

pelo acidente, ainda que tenha sido absolvido por falta de provas em eventual ação penal instaurada para apurar a responsabilidade pelas lesões causadas ao motorista particular.

Comentários: as instâncias penal, civil e administrativa são, em regra, independentes. Assim, de acordo com o art. 126 da Lei 8.112/1990, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria. Nos demais casos, a esfera penal não irá influenciar as demais instâncias.

Assim, a absolvição penal por falta de provas não gera efeitos nas esferas civil e administrativa, podendo o motorista poderá ser responsabilizado administrativamente pelo acidente.

Gabarito: correto.

(CNJ - 2013) Considere que determinado servidor público, dentro de suas atribuições, tenha se afastado do interesse público e atuado abusivamente. Nessa situação hipotética, esta conduta estará sujeita à revisão judicial ou administrativa, podendo, inclusive, o servidor responder por ilícito penal.

Comentários: se o servidor se afastou do interesse público e atuou abusivamente, significa que ele cometeu irregularidades. Nesse caso, sua conduta pode ser revista judicial ou administrativamente, podendo o servidor responder por eventuais ilícitos administrativos, civis e penais.

Gabarito: correto.

(PRF - 2013) Um PRF, ao desviar de um cachorro que surgiu inesperadamente na pista em que ele trafegava com a viatura de polícia, colidiu com veículo que trafegava em sentido contrário, o que ocasionou a morte do condutor desse veículo. Com base nessa situação hipotética, julgue o item a seguir. Ainda que seja absolvido por ausência de provas em processo penal, o PRF poderá ser processado administrativamente por eventual infração disciplinar cometida em razão do acidente.

Comentários: a absolvição por falta de provas no processo penal não impede a aplicação de sanções na esfera civil e administrativa. Somente a sentença que inocentar o réu por inexistência do fato ou ausência de autoria, na esfera criminal, é que afastará a responsabilidade civil (art. 126).

Gabarito: correto.

(MDIC - 2014) Se determinado servidor público for preso em operação deflagrada pela Polícia Federal, devido a fraude em licitações, a ação penal, caso seja ajuizada, obstará a abertura ou o prosseguimento do processo administrativo disciplinar, visto que o servidor poderá ser demitido apenas após o trânsito em julgado da sentença criminal.

Comentários: já discutimos exaustivamente que as esferas civil, penal e administrativa são, em regra, independentes. Assim, a instauração da ação penal não impede o prosseguimento do processo administrativo disciplinar.

Gabarito: errado.

1.5 Penalidades disciplinares

As penalidades disciplinares são as sanções administrativas impostas aos servidores em decorrência da prática dos ilícitos administrativos. Nesse contexto, dispõe o art. 127 da Lei 8.112/1990 que são penalidades disciplinares:





Na aplicaão das penaldades, serã considerados: (i) a natureza e a gravidade da infraão cometida; (ii) os danos que dela provierem para o serviço pùblico; (iii) as circunstâncias agravantes ou atenuantes; e (iv) os antecedentes funcionais (art. 128).

Além disso, a Administraão sempre deve dar a devida motivaão para os atos administrativos que imponham sanões aos servidores, permitindo que o servidor e o Poder Judiciário tenham condições de realizar o devido controle. Dessa forma, impõe o art. 128, parágrafo único, que **o ato de imposião de penaldade sempre mencionará o fundamento legal e a causa da sanão disciplinar.**



O sistema punitivo na esfera administrativa é bem diferente do que ocorre no plano criminal.

No direito penal, as condutas são tipificadas, existindo uma sanão específica para a conduta que estiver vinculada. Por exemplo, o crime de lesões corporais enseja especificamente a pena de detença de três meses a um ano (CP, art. 129).

Por outro lado, na esfera administrativa, não há essa relaão direta. Segundo José dos Santos Carvalho Filho, os “estatutos funcionais apresentam um elenco de deveres e vedaões para os servidores, e o ilícito administrativo vai configurar-se exatamente quando tais deveres e vedaões são inobservados. Além do mais, os estatutos relacionam as penaldades administrativas, sem, contudo, fixar qualquer elo de ligaão *a priori* com a conduta”.

Por exemplo, o art. 116 descreve os deveres funcionais, enquanto o art. 117 dispõe sobre as proibiões. Já o art. 127, por outro lado, apresenta o rol de penaldades administrativas. Com efeito, não há total precisão na descrião dos deveres e das proibiões. Por exemplo, o art. 116, I, dispõe que o servidor deve *exercer com zelo e dedicaão as atribuiões do cargo*. Não há uma descrião clara do que seja “zelo” ou “dedicaão”.

Dessa forma, a autoridade responsável pela apuraão do ilícito administrativo é que deve enquadrar determinada conduta em algum tipo de previsão legal, impondo-lhe a pena cabível ao caso.



Com efeito, a Lei 8.112/1990 descreve, ainda que de forma genérica, a penalidade aplicável para cada tipo de ilícito administrativo. Devemos lembrar que, no tópico sobre as proibições, vimos as penas aplicáveis para cada tipo de infringência. Assim, vamos descrever abaixo as situações que ensejam cada tipo de penalidade, sem repetir a relação de proibições. Por isso, o aluno deverá retomar o tópico sobre as proibições para evitar repetições desnecessárias.

1.5.1 Advertência

A advertência deve ser aplicada por escrito, no caso de (art. 129):

- a) violação de **proibição** constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX – conforme relação apresentada no tópico sobre as proibições; e
- b) inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique a imposição de penalidade mais grave.

Pena de advertência (deve ser aplicada por escrito)

- Violação dos deveres funcionais previsto em normas (entre eles os previstos no art. 116)
- Violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX:
 - ☞ ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
 - ☞ retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
 - ☞ recusar fé a documentos públicos;
 - ☞ opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
 - ☞ promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
 - ☞ cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
 - ☞ coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
 - ☞ manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
 - ☞ recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

1.5.2 Suspensão

A suspensão, que não poderá exceder a **noventa dias**, será aplicada nos seguintes casos (art. 130):

- a) reincidência das faltas punidas com advertência;
- b) violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão (vide tópico sobre as proibições).

Como podemos notar, a lei determina que a pena de suspensão não poderá exceder a noventa dias. Portanto, caberá à autoridade competente analisar o caso e decidir, de forma discricionária, qual o prazo

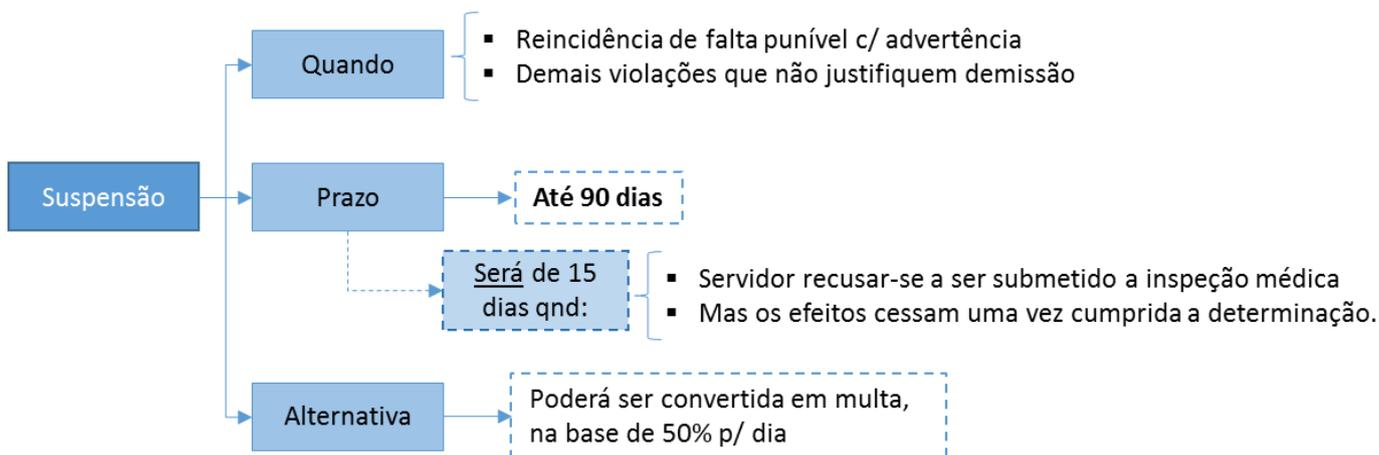


da suspensão. Claro que a decisão será devidamente fundamentada, devendo ser aplicada dentro dos parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade.

Há ainda uma situação em que a lei estabelece um limite menor do prazo de suspensão. Assim, determina o art. 130, §1º, que será punido com suspensão de **até quinze dias** o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

Ademais, permite o Estatuto dos Servidores que a penalidade de suspensão poderá ser **convertida em multa**, na base de **cinquenta por cento por dia de vencimento ou remuneração**, desde que haja conveniência para o serviço. Nesse caso, a suspensão será trocada pela multa e, assim, o servidor ficará obrigado a permanecer em serviço (art. 130, §2º).

Além disso, as penalidades de advertência e de suspensão terão seus **registros cancelados**, após o decurso de **três e cinco anos de efetivo exercício**, respectivamente, desde que o servidor não tenha praticado, nesse período, nova infração (art. 131). Todavia, o cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos (art. 131, parágrafo único).



Pena de suspensão

- Reincidência das faltas punidas com advertência
- Violação das demais proibições, que não justifiquem pena de demissão:
 - ➔ 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.

1.5.3 Demissão

A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos (art. 132):

- a) crime contra a administração pública;
- b) abandono de cargo;
- c) inassiduidade habitual;



- d) improbidade administrativa;
- e) incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- f) insubordinação grave em serviço;
- g) ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- h) aplicação irregular de dinheiros públicos;
- i) revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- j) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- k) corrupção;
- l) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- m) transgressão das proibições constantes dos incisos IX a XVI do art. 117 – conforme vimos no tópico sobre as **proibições**.

O **abandono de cargo** decorre da **ausência intencional** do servidor ao serviço **por mais de trinta dias consecutivos** (art. 138). Por outro lado, a **inassiduidade habitual** representa a falta ao serviço, sem causa justificada, por **sessenta dias**, interpoladamente, durante o período de doze meses (art. 139).

Pena de **demissão**

- crime contra a administração pública;
- abandono de cargo;
- inassiduidade habitual;
- improbidade administrativa;
- incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- insubordinação grave em serviço;
- ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- aplicação irregular de dinheiros públicos;
- revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- corrupção;
- acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- transgressão das seguintes **proibições** (art. 117, incisos X e XII a XVI):
 - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
 - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, **exceto**:
 - na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;



- na 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
 - no gozo de licença para o trato de interesses particulares, observada a legislação sobre conflito de interesses.
- ➔ 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;

Proibições que, além da demissão, incompatibilizam o servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de 5 anos (art. 117, inc. IX e XI):

- 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

Observação

- O art. 137, parágrafo única, definia hipóteses em que o servidor demitido nunca mais poderia retornar ao serviço público federal. Mas esse dispositivo foi declarado inconstitucional.

Situações que, além da demissão e destituição de cargo em comissão, implicam em:

(a) indisponibilidade dos bens; e

(b) ressarcimento ao erário (art. 132, IV, VIII, X e XI):

- improbidade administrativa;
- aplicação irregular de dinheiros públicos
- lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional
- corrupção

1.5.4 Cassação de aposentadoria ou de disponibilidade

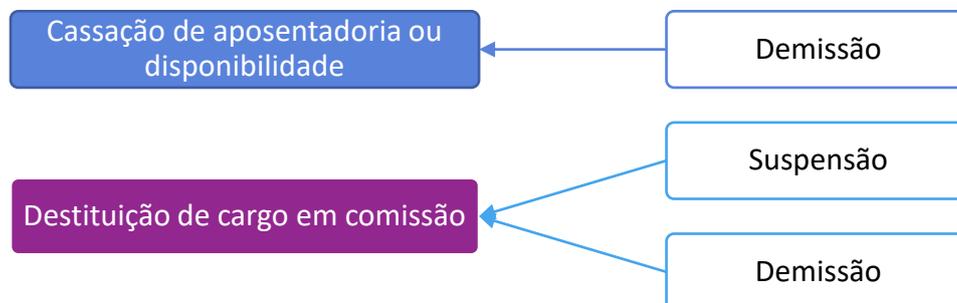
Será **cassada a aposentadoria ou a disponibilidade** do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão (art. 134).

1.5.5 Destituição de cargo em comissão

A **destituição de cargo em comissão** exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às **penalidades de suspensão e de demissão** (art. 135).



Caso o servidor tenha sido exonerado e, posteriormente, seja constatada a prática de infração punível com suspensão ou demissão, a exoneração será convertida em destituição de cargo em comissão (art. 135, parágrafo único).



Em alguns casos, a demissão e a destituição de cargo em comissão, implica também a **indisponibilidade dos bens** e o **ressarcimento ao erário**, sem prejuízo da ação penal cabível. São eles: (a) improbidade administrativa; (b) aplicação irregular de dinheiros públicos; (c) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional; (d) corrupção.



JURISPRUDÊNCIA

O art. 137, parágrafo único, da Lei 8.112/1990 definia que o servidor público federal demitido em determinadas hipóteses não poderia retornar ao serviço público federal.

As hipóteses eram as seguintes: (a) crime contra a administração pública; (b) improbidade administrativa; (c) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional; (d) corrupção; e (e) aplicação irregular de dinheiros públicos.

Assim, teoricamente, o servidor que fosse demitido por alguma dessas hipóteses não poderia (nunca mais) voltar ao serviço público federal.

Entretanto, o STF entendeu que a previsão configurava pena de caráter perpetuo e declarou inconstitucional tal previsão. Assim, o servidor demitido por crime contra a administração, improbidade, etc., apenas será demitido, não havendo qualquer impedimento de retornar ao serviço público.

Por exemplo: João é demitido por improbidade no dia 30 de junho. Mas alguns meses depois é nomeado para outro cargo público federal, em virtude de aprovação em concurso. Ele poderá retornar sem qualquer problema, salvo se houver outro impedimento legal.

Observação: contudo, o art. 137 caput continua em vigor. Esse dispositivo prevê outras hipóteses, nas quais o servidor será demitido e não poderá retornar ao serviço público durante cinco anos.

Para exemplificação, vamos ver como isso poderá ser cobrado.





(ICMBio - 2014) De acordo com a Lei n.º 8.112/1990, a demissão não é aplicável aos ocupantes de cargos em comissão.

Comentários: essa questão ajuda a deixar as coisas mais claras. Ao servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão, aplica-se a pena de destituição do cargo em comissão. Por outro lado, ao servidor ocupante de cargo em comissão, mas que também seja servidor público efetivo, aplica-se a pena de demissão.

Nesses termos, vejamos o conteúdo do art. 135 da Lei 8.112/1990:

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Gabarito: errado.

(CNJ - 2013) São penalidades disciplinares a advertência, a suspensão e a destituição de cargo em comissão.

Comentários: questão bem simples. São penalidades disciplinares as seguintes (art. 127): advertência; suspensão; demissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão; e destituição de função comissionada.

Como podemos observar, a advertência, a suspensão e a destituição são penas disciplinares. Dessa forma, o item está correto.

É importante notar que a questão, apesar de incompleta, está correta. Ela somente poderia ser considerada errada se existisse alguma palavra que a limitasse como “somente”, “exclusivamente”, “apenas”, etc.

Gabarito: correto.

(TRT 10 - 2013) Havendo conveniência para o serviço, a pena de suspensão pode ser convertida em multa correspondente à metade por dia do vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer no desempenho de suas atribuições.

Comentários: de acordo com o art. 130, §2º, da Lei 8.112/1990, quando existir conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de cinquenta por cento por dia (metade por dia) de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Gabarito: correto.

(TRT 10 - 2013) Uma vez aplicadas ao servidor faltoso, as penalidades de advertência e de suspensão ficarão permanentemente registradas em seu assentamento funcional.

Comentários: as penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de três e cinco anos de efetivo exercício, respectivamente, desde que o servidor não tenha, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Portanto, os registros não ficarão permanentemente anotados no assentamento funcional do servidor.

Gabarito: errado.

(MPU - 2013) O servidor que, já tendo sido advertido por diversas vezes por condutas antiéticas no trabalho, incorra em insubordinação grave em serviço poderá ser suspenso ou demitido.



Comentários: a insubordinação grave enseja a aplicação da pena de demissão (art. 132, VI), não cabendo a aplicação apenas da suspensão.

Gabarito: errado.

(MPU - 2013) Aplica-se a penalidade disciplinar de demissão a servidor público por abandono de cargo, caracterizado pela ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos ou por sessenta dias não consecutivos, em um período de um ano.

Comentários: a pena de demissão se aplica, entre outras hipóteses, aos casos de abandono de cargo (art. 132, II) e inassiduidade habitual (art. 132, III), que podem ser definidos da seguinte forma:

- abandono de cargo: ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos (art. 138);
- inassiduidade habitual: falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses (art. 139).

Assim, a questão misturou o conceito de inassiduidade habitual ao de abandono de cargo e, por isso, está errada.

Gabarito: errado.

(SUFRAMA - 2014) Considere a seguinte situação hipotética. Um servidor da SUFRAMA, visando contribuir para a realização de maiores investimentos em Manaus, aceitou que empresa estrangeira patrocinasse viagem sua ao exterior, a fim de que, durante o passeio, ele expusesse para os diretores na sede da referida sociedade empresária os diferenciais competitivos e os benefícios de se investir na região amazônica. Nessa situação hipotética, apesar de bem intencionada, a atitude do servidor configurou falta funcional, uma vez que é vedado o recebimento de vantagem em virtude das atribuições funcionais, incluído o pagamento de viagens.

Comentários: o art. 117, XII, da Lei 8.112/1990 veda que o servidor receba propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições. Portanto, ainda que bem intencionado, ele não poderia ter aceitado o patrocínio da viagem. Esse tipo de infração poderá ensejar a aplicação da pena de demissão (art. 132, XIII).

Gabarito: correto.

(MDIC - 2014) Considere que um servidor vinculado à administração unicamente por cargo em comissão cometa uma infração para a qual a Lei n.º 8.112/1990 preveja a sanção de suspensão. Nesse caso, se comprovadas a autoria e a materialidade da irregularidade, o servidor sofrerá a penalidade de destituição do cargo em comissão.

Comentários: a destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo – ou seja, aquele que ocupa unicamente o cargo em comissão – será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão (art. 135).

Gabarito: correto.

(ICMBio - 2014) A demissão, espécie de penalidade disciplinar, será aplicada ao servidor, assegurado o contraditório e a ampla defesa prévios, quando houver, entre outros casos, crime contra a administração pública, abandono de cargo, corrupção e insubordinação grave em serviço.

Comentários: os casos de aplicação da pena de demissão, que estão enumerados no art. 132, da Lei 8.112/1990, são os seguintes: (a) crime contra a administração pública; (b) abandono de cargo; (c) inassiduidade habitual; (d) improbidade administrativa; (e) incontinência pública e conduta escandalosa,



na repartição; (f) insubordinação grave em serviço; (g) ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem; (h) aplicação irregular de dinheiros públicos; (i) revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo; (j) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional; (k) corrupção; (l) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; (m) transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

Com efeito, a demissão é uma penalidade disciplinar e, como tal, somente poderá ser aplicada quando for concedido o contraditório e a ampla defesa por meio do devido processo administrativo disciplinar.

Logo, a questão está perfeita.

Gabarito: correto.

(CADE - 2014) Considere que, após regular processo administrativo contra servidor vinculado à administração pública unicamente por cargo em comissão, a autoridade julgadora tenha concluído que o servidor cometeu infração punível com a penalidade de suspensão. Nesse caso, a penalidade a ser aplicada será a exoneração de ofício do servidor faltoso.

Comentários: no caso de cometimento de infração punível com as penalidades de demissão ou suspensão, será aplicada, ao servidor ocupante unicamente de cargo em comissão, a pena de destituição de cargo em comissão (art. 135).

Gabarito: errado.

1.6 Competência para aplicar as penalidades

As competências para aplicação das penalidades disciplinares estão previstas no art. 141 da Lei 8.112/1990, da seguinte forma:

Competência para aplicar penalidades disciplinares	
<u>Penalidade</u>	<u>Autoridade competente*</u>
<ul style="list-style-type: none">▪ Demissão;▪ Cassação de aposentadoria;▪ Cassação de disponibilidade de servidor.	<ul style="list-style-type: none">→ Presidente da República;**→ Presidentes das Casas do Poder Legislativo;→ Presidentes dos Tribunais Federais; e→ Procurador-Geral da República. <p><i>*conforme o servidor esteja vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade.</i></p> <p>** O Decreto 3.035/1999 delega aos <i>Ministros de Estado</i> a competência para aplicar as penalidades de <i>demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade</i> no âmbito do <i>Poder Executivo federal</i>.</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ Suspensão superior a 30 (trinta) dias.	<ul style="list-style-type: none">→ Autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior às mencionadas acima.



▪ Nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias.	→ Chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos.
▪ Destituição de cargo em comissão	→ Autoridade que houver feito a nomeação.

Destaca-se que, no entendimento do Supremo Tribunal Federal, a aplicação da penalidade de demissão poderá ser delegada pelo Presidente da República aos Ministros de Estado³.

Vejamos como isso aparece em provas!



(CNJ - 2013) Cabe ao presidente da República aplicar a penalidade de demissão ao servidor público, sendo essa competência não delegável.

Comentários: no MS 25.518, o STF entendeu que é possível delegar a competência para demitir servidores a Ministro de Estado, vejamos:

EMENTA: I. Presidente da República: competência para prover cargos públicos (CF, art. 84, XXV, primeira parte), que abrange a de desprovê-los, a qual, portanto é susceptível de delegação a Ministro de Estado (CF, art. 84, parágrafo único): validade da Portaria do Ministro de Estado que, no uso de competência delegada, aplicou a pena de demissão ao impetrante. Precedentes. [...].

Assim, a questão vai contra a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Gabarito: errado.

1.7 Prescrição

A prescrição é a situação em que o Poder Público perde a sua capacidade punitiva, ou seja, transcorrido o prazo previsto em lei, o Estado não poderá mais impor penalidade ao agente infrator.

Nesse sentido, a prescrição da ação disciplinar ocorre, a partir da data em que o fato se tornou conhecido, em (art. 142):

- a) em **5 (cinco) anos**, quanto às infrações puníveis com **demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão**;
- b) em **2 (dois) anos**, quanto à **suspensão**;
- c) em **180 (cento e oitenta) dias**, quanto à **advertência**.

Todavia, se a infração disciplinar também for capitulada como crime ou contravenção, o prazo de prescrição será o mesmo previsto na legislação penal (art. 142, §2º).

³ MS 25.518.





A expressão “data em que o fato se tornou conhecido” configura-se quando o fato se tornar conhecido pela autoridade competente para instaurar o procedimento administrativo. Nessa linha, o STJ formulou a Súmula 635, que dispõe que:

635 – Os prazos prescricionais previstos no art. 142 da lei 8.112/90 **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.

Ressalta-se, ainda, que de acordo com o § 3º, do art. 142, a abertura de sindicância ou a instauração de processo administrativo disciplinar **interrompe a prescrição**, até a decisão final proferida por autoridade competente. A interrupção faz com que o prazo comece a correr do zero no momento em que se encerrar o seu motivo. Por exemplo, se determinada ação prescreve em 180 dias, caso o prazo seja interrompido aos 110 dias, no momento em que cessar o motivo da interrupção, o prazo começará a contar novamente, iniciando do zero.

Nesse contexto, o § 4º, do art. 142, determina que interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Dessa forma, uma vez iniciada a sindicância ou o processo administrativo, o prazo de prescrição será interrompido, reiniciando-se, em regra, ao término da conclusão do processo. No entanto, o STF e o STJ já concluíram que tal prazo **não pode ficar interrompido eternamente**.

Assim, a Lei 8.112/1990 dispõe que o prazo para conclusão do processo administrativo disciplinar é de sessenta dias, prorrogáveis uma única vez por igual prazo (art. 152). Acrescenta-se a esse prazo o período de julgamento, que é de mais vinte dias (art. 167). Somando os mencionados prazos, podemos observar que a conclusão e o julgamento do processo administrativo disciplinar devem ocorrer em até **140 dias**.



Trata-se de prazo impróprio, ou seja, se não for observado não gera a nulidade do processo. Entretanto, uma vez transcorrido este prazo, cessa-se a interrupção, iniciando novamente a contagem do prazo, mesmo que o processo não tenha sido concluído.

O trecho final da Súmula 635, citada acima, esclarece esse tema, dispondo que “os prazos prescricionais [...] 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”.

Vamos resolver mais uma questão para exemplificação.



(TCDF) Nas hipóteses em que o ilícito administrativo praticado por servidor, nessa condição, dê ensejo à cassação de aposentadoria e também seja capitulado como crime, a prescrição da pretensão punitiva da administração terá como baliza temporal a pena em concreto, aplicada no âmbito criminal, devendo ser observados os prazos prescricionais do CP.

Comentários: a expressão “*prescrição da pretensão punitiva da administração*” é utilizada para designar a situação em que a Administração Pública perde a capacidade de aplicar as sanções administrativas em decorrência da aplicação do prazo de prescrição.

Nesse contexto, a ação disciplinar prescreve em cinco anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão (art. 142, I).

Entretanto, quando a infração disciplinar também for capitulada como crime ou contravenção, o prazo de prescrição será o mesmo previsto na legislação penal (art. 142, §2º).

Assim, deverá ser observado o prazo prescricional do Código Penal, de acordo com a pena aplicada no caso em concreto.

Gabarito: correto.

2 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

A apuração de responsabilidade de servidores públicos por infrações praticadas no exercício de suas funções, ou que tenham relação com as atribuições do seu cargo, é realizada por meio de sindicância ou **processo administrativo disciplinar** (PAD).

Nessa linha, a sindicância ou o PAD são os instrumentos utilizados para apurar os fatos, conceder o contraditório e a ampla defesa e, se for o caso, aplicar as sanções administrativas aos servidores que cometerem infrações. Com efeito, somente as **penalidades administrativas** são punidas em processo administrativo, sendo que as penas de natureza civil e penal devem ser apuradas e penalizadas por meio de instrumentos próprios, perante o Poder Judiciário.



De acordo com a Lei 8.112/1990, a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é **obrigada** a promover a sua apuração imediata, mediante **sindicância** ou **processo administrativo disciplinar**, assegurada ao acusado **ampla defesa** (art. 143).

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 impede que qualquer penalidade seja aplicada sem a concessão do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV). Assim, desde o advento da atual Carta Política, não existe nenhum fundamento para impor uma sanção sem que o acusado possa se defender, tal como ocorria na chamada “verdade sabida”. Dessa forma, mesmo que existam as mais fortes evidências de que determinada pessoa cometeu uma infração, ela não pode ser penalizada antes de lhe ser concedida a oportunidade de defesa.

As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a **identificação** e o **endereço do denunciante** e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade (art. 144). Todavia, quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será **arquivada**, por falta de objeto (art. 144, parágrafo único).

O **processo administrativo disciplinar** é utilizado obrigatoriamente nos casos de imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão.

Por outro lado, para a aplicação das demais penalidades – ou seja, suspensão por até 30 dias ou advertência –, bastará a utilização da **sindicância**.

Vejamos algumas questões sobre o assunto.



(PGE BA - 2014) A prerrogativa de presunção de veracidade dos atos da administração pública autoriza a aplicação de penalidade disciplinar a servidor público com base na regra da verdade sabida.

Comentários: mesmo que existam as mais fortes evidências de que determinada pessoa cometeu uma infração, ela não pode ser penalizada antes de lhe ser concedida a oportunidade de defesa. Dessa forma, a Constituição garante ao acusado a oportunidade de contraditório e ampla defesa, não exigindo a possibilidade de aplicação da “verdade sabida”.

Gabarito: errado.

(MPU - 2013) Considere que determinado técnico do MPU tenha cometido infração disciplinar e que seu chefe imediato tenha dela tomado conhecimento no dia seguinte ao da prática do ato. Nesse caso, deve o chefe do servidor promover a apuração imediata da irregularidade, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Comentários: de acordo com a Lei 8.112/1990, a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa (art. 143). Logo, o item está correto.

Destaco, porém, que o “chefe imediato” causa certa confusão, uma vez que não necessariamente seria o chefe imediato, mas a autoridade competente para instaurar o processo, que nem sempre será o chefe



imediatamente. Contudo, o gabarito final foi este mesmo, demonstrando que precisamos de um “jogo de cintura” em questões de concursos.

Gabarito: correto.

(AUFC - 2013) A instauração de processo administrativo disciplinar é obrigatória para a aplicação das penas de suspensão por mais de trinta dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

Comentários: o PAD é utilizado obrigatoriamente nos casos de imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão.

Por outro lado, para a aplicação das demais penalidades – ou seja, suspensão por até 30 dias ou advertência –, bastará a utilização da sindicância.

Gabarito: correto.

2.1 Sindicância

A sindicância destina-se aos casos em que as penalidades são mais leves – advertência e suspensão de até 30 dias – e, portanto, trata-se de um procedimento mais célere para apurar as irregularidades praticadas por servidores.

De acordo com o art. 145, da Lei 8.112/1990, da sindicância poderá resultar:

- a) arquivamento do processo;
- b) aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
- c) instauração de PAD, caso for verificado que o caso enseja a aplicação de penalidade mais grave.

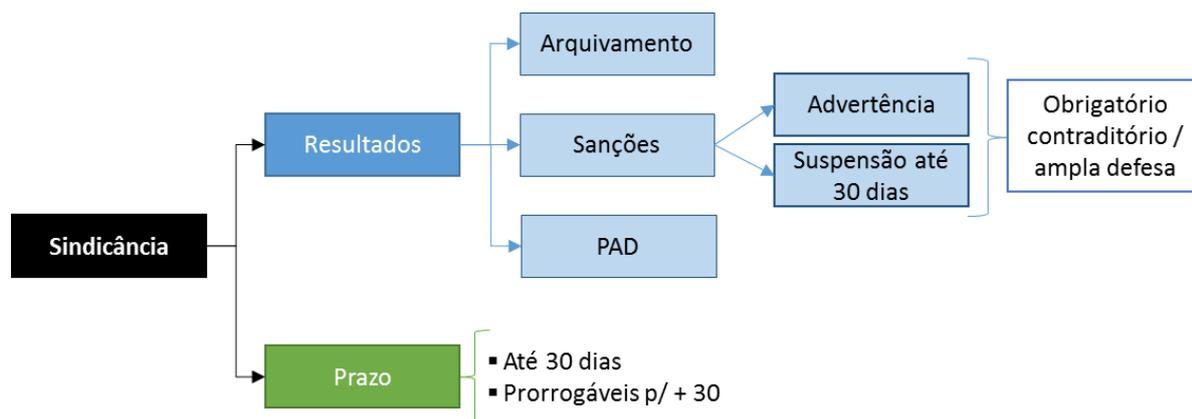
O prazo para conclusão da sindicância não excederá **trinta dias**, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior (art. 145, parágrafo único).

Conforme se observa do texto acima, quando for constatado que a penalidade deve ser mais grave do que aquela cabível por meio de sindicância, deverá ser instaurado o devido processo administrativo disciplinar. Nesses casos, os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução (art. 154). Além disso, caso o relatório da sindicância venha a concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente deverá encaminhar cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar (art. 154, parágrafo único).

Ressalta-se, todavia, que a sindicância não é etapa do PAD, uma vez que é possível instaurar o processo administrativo diretamente. Vale dizer, para qualquer irregularidade poderá ser instaurado o processo administrativo disciplinar, independentemente de prévia sindicância. Todavia, quando a autoridade optar pela sindicância e, posteriormente, concluir-se que a penalidade será maior do que 30 dias de suspensão, obrigatoriamente deverá seguir-se do processo administrativo disciplinar.

Finalmente, deve-se destacar que sempre que da sindicância decorrer a aplicação de penalidade administrativa, deverá ser oportunizado o contraditório e a ampla defesa ao servidor (CF, art. 5º, LV).





2.2 Processo administrativo disciplinar

2.2.1 Instauração

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

- instauração;
- inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- juízo.

A instauração dar-se-á com a publicação do ato que constituir a comissão. Nesse contexto, o processo disciplinar será conduzido por comissão composta de **três servidores estáveis** designados pela autoridade competente. Esta autoridade indicará, dentre os três, 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).

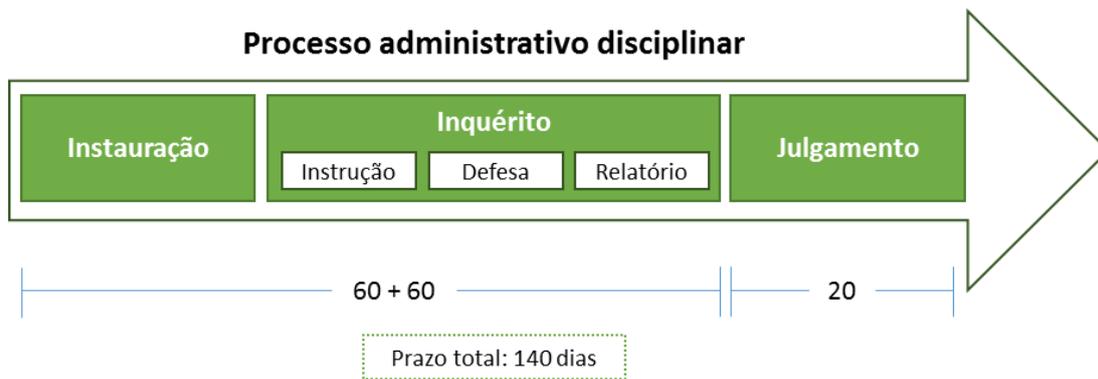
O presidente deverá indicar um servidor como secretário, que poderá ser um dos membros da comissão (art. 149, §1º).

Além disso, não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau (art. 149, §2º).

O prazo para a conclusão do processo disciplinar **não poderá exceder sessenta dias**, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua **prorrogação por igual prazo**, quando as circunstâncias o exigirem. Todavia, nesse prazo não se inclui o tempo destinado para a autoridade julgadora proferir a sua decisão, que é de vinte dias, nos termos do art. 167. Portanto, além dos sessenta dias, prorrogáveis uma única vez, há ainda mais vinte dias para que a autoridade tome sua decisão, **totalizando 140 dias para conclusão do processo disciplinar e imposição de pena**⁴.

⁴ RMS 23.436/DF.





2.2.2 Afastamento temporário

A autoridade instauradora do processo disciplinar possui a faculdade de **afastar o servidor** do exercício do cargo, pelo prazo de **até sessenta dias**, como medida cautelar, para evitar que ele interfira na apuração da irregularidade (art. 147). O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo (art. 147, parágrafo único).

Todavia, o afastamento não possui caráter punitivo e, portanto, o servidor continuará **recebendo sua remuneração** normalmente. Dessa forma, a finalidade do afastamento é simplesmente de evitar que o servidor interfira no processo, sendo que, ao final do prazo, ele retornará normalmente às suas atividades.

2.2.3 Inquérito administrativo

O inquérito administrativo divide-se em três subfases: instrução, defesa e relatório.

a) Instrução

A instrução é a principal fase investigatória, destinada a apurar os fatos. É nesse momento que 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 (art. 155).

Com efeito, o servidor tem 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 (art. 156). Portanto, é faculdade do servidor decidir se precisa de defesa técnica por advogado ou não, conforme assentado na STF:

Súmula Vinculante nº 5: *A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição.*

Entretanto, se o servidor decidir pelo acompanhamento de advogado, a comissão não poderá negar esse direito.

Além disso, o presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos (art. 156, §1º). Também será

indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito (art. 156, §2º).

Durante a instrução, a comissão poderá ouvir testemunhas, seja por iniciativa própria, ou por indicação do acusado ou até mesmo de terceiros. Entretanto, o depoimento deve ser prestado **oralmente e reduzido a termo** (passado a escrito), não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito (art. 158).

A Lei determina que as testemunhas sejam intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos. Caso a testemunha seja 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.

Ademais, as testemunhas devem ser inquiridas separadamente, mas se existir contradição entre os seus depoimentos, deverá ocorrer a acareação, isto é, as testemunhas com depoimentos conflitantes deverão ser ouvidas novamente, postas frente a frente, buscando identificar qual delas diz a verdade.

Após a conclusão da inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os mesmos procedimentos previstos para a inquirição das testemunhas (art. 159). 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 (art. 159, §1º). Ademais, o procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas. Porém, faculta-se ao procurador reinquiri-las, mas somente por intermédio do presidente da comissão (art. 159, §2º).

Até esse momento, o servidor era tratado apenas como **acusado**. Todavia, após todo o procedimento de apuração, se a comissão entender que existem elementos para caracterizar a infração disciplinar, será formulada a **indiciação** do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas (art. 161).

A partir desse momento, o servidor será tratado como indiciado, momento em que será **citado** por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar **defesa escrita**, no prazo de **dez dias**, sendo assegurado a ele vista do processo na repartição (art. 161, §1º). Caso existam dois ou mais indiciados, o prazo será **comum** e de **vinte dias**, sendo contado a partir da ciência do último interessado. No caso de diligências consideradas indispensáveis, o prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro.

Caso o indiciado se recuse em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de duas testemunhas (art. 161, §4º).

Além disso, achando-se o indiciado em lugar desconhecido, a citação para apresentar defesa será realizada por edital, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido do servidor. Nesse caso, o prazo para defesa será de **quinze dias** a partir da última publicação do edital.

Com a citação do interessado, conclui-se a instrução e dá-se início a fase de defesa.



b) Defesa

A defesa é o momento em que o indiciado deverá contestar os fatos e as provas apresentadas pela comissão. Conforme determina o art. 153 da Lei 8.112/1990, o inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Todavia, é possível que o indiciado, mesmo após ter sido regularmente citado, não apresente defesa no prazo legal. Nessa situação, ele será considerado **revel**.

Entretanto, os efeitos da revelia no processo administrativo são diferentes dos efeitos do processo civil. Neste último, vigora o princípio da verdade formal e, por conseguinte, todas as alegações de fato aduzidas contra o indiciado seriam, em regra, consideradas verdadeiras. Portanto, no processo civil, a revelia equivale a confissão do réu.

Por outro lado, no processo administrativo, em decorrência do **princípio da verdade material**, os efeitos são totalmente diferentes. Nesse caso, a revelia não representa confissão, sendo que a Administração continua com o ônus de provar o que alegou.

Por conseguinte, em caso de revelia, a autoridade instauradora do processo deverá designar um servidor, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado, para atuar como **defensor dativo** – ou seja, esse servidor designado deverá elaborar a defesa do indiciado. Logo, no processo administrativo, de uma forma ou outra, sempre existirá defesa escrita, que poderá ser elaborada pessoalmente, por procurador ou pelo defensor dativo, conforme o caso.

A subfase seguinte é a elaboração do relatório.

c) Relatório

A comissão deverá apreciar a defesa e elaborar um relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção (art. 165). Esse relatório deverá sempre ser **conclusivo**, ou seja, a comissão obrigatoriamente deverá se manifestar sobre a inocência ou a responsabilidade do servidor (art. 165, §1º).

Caso a comissão reconheça a responsabilidade do servidor, deverá indicar o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes (art. 165, §2º).

Após tudo isso, o processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento (art. 166).

Vale lembrar que o contraditório já foi oportunizado no momento da citação do indiciado. Portanto, não há previsão na Lei 8.112/1990 para a intimação do indiciado para contestar o relatório conclusivo da comissão. Nesse sentido, podemos ver o seguinte precedente do STF⁵:

⁵ RMS 30.881/DF.



2. A ausência de intimação do resultado do relatório final da comissão de processo administrativo não caracteriza afronta ao contraditório e à ampla defesa quando o servidor se defendeu ao longo de todo o processo administrativo. Precedentes. 3. O indeferimento motivado de pedido de prova testemunhal formulado após o término da instrução do processo administrativo não caracteriza cerceamento de defesa. Art. 156, §§1º e 2º, da Lei n. 8.112/1990.

Portanto, a defesa do interessado deve ocorrer ao longo do processo administrativo, não sendo obrigatória sua intimação para debater o relatório final da comissão julgadora.



(STF - 2013) Tendo a CF assegurado o direito à ampla defesa e ao contraditório nos processos administrativos disciplinares, o STF considera que a ausência de defesa técnica realizada por advogado gera nulidade desse tipo de processo.

Comentários: muito simples, a resposta encontra-se na Súmula Vinculante 5, vejamos:

SÚMULA VINCULANTE Nº 5 - A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a constituição.

Melhor dizendo, não é necessário o acompanhamento de advogado no processo administrativo disciplinar. Com efeito, o art. 156 da Lei 8.112/1990 determina que é assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador. Logo, trata-se de uma faculdade do servidor, que poderá escolher se irá utilizar advogado (defesa técnica) ou não.

Gabarito: errado.

2.2.4 Julgamento

A partir do recebimento do processo, a autoridade julgadora deverá proferir sua decisão no prazo de **vinte dias** (art. 167). Contudo, trata-se de prazo impróprio, uma vez que o julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo (art. 169, §1º). Por conseguinte, o único efeito do julgamento fora do prazo será a responsabilização da autoridade julgadora, caso o atraso dê causa à prescrição (art. 169, §2º).

Em regra, é a autoridade instauradora do processo que efetuará o julgamento. Todavia, se a penalidade resultante exceder à alçada da autoridade responsável por instaurar o processo, ele deverá ser encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo (art. 167, §1º). Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave (art. 167, §2º).

As competências para aplicação das penalidades disciplinares estão previstas no art. 141 da Lei 8.112/1990, da seguinte forma:

Penalidade

Autoridade competente



– Demissão; – Cassação de aposentadoria; – Cassação de disponibilidade de servidor.	Pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, conforme o servidor esteja vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade.
– Suspensão superior a 30 (trinta) dias.	Pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas acima.
– Nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias.	Pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos.
– Destituição de cargo em comissão	Pela autoridade que houver feito a nomeação.

Destaca-se que, no entendimento do Supremo Tribunal Federal, a aplicação da penalidade de demissão poderá ser delegada pelo Presidente da República aos Ministros de Estado⁶.

De acordo com o art. 168, o julgamento deve acatar o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos. Portanto, o relatório não é vinculante, mas só poderá ser contrariado se a conclusão for contrária aos autos, com a devida motivação da autoridade julgadora, que podrá agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Com efeito, se for reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos (art. 167, §4º).

Caso seja verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo (art. 169).

O art. 170 da Lei 8.112/1990 estabelece que, se ocorrer a extinção da punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor. No entanto, o STF considerou inconstitucional tal dispositivo, nos autos do MS 23.262/DF⁷. Tal norma ainda

⁶ MS 25.518.

⁷ STF, MS 23.262/DF:

EMENTA Constitucional e Administrativo. Poder disciplinar. Prescrição. Anotação de fatos desabonadores nos assentamentos funcionais. Declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 170 da Lei nº 8.112/90. **Violação do princípio da presunção de inocência.** Segurança concedida. 1. A instauração do processo disciplinar interrompe o curso do prazo prescricional da infração, que volta a correr depois de ultrapassados 140 (cento e quarenta) dias sem que haja decisão definitiva. 2. O princípio da presunção de inocência consiste em pressuposto negativo, o qual refuta a incidência dos efeitos próprios de ato sancionador, administrativo ou judicial, antes do perfazimento ou da conclusão do processo respectivo, com vistas à apuração profunda dos fatos levantados e à realização de juízo certo sobre a ocorrência e a autoria do ilícito imputado ao acusado. 3. **É inconstitucional, por afronta ao art. 5º, LVII, da CF/88, o art. 170 da Lei nº 8.112/90,** o qual é compreendido como projeção da prática administrativa fundada, em especial, na Formulação nº 36 do antigo DASP, que tinha como finalidade legitimar a utilização dos apontamentos para desabonar a conduta do servidor, a título de maus antecedentes, sem a formação definitiva da culpa. 4. **Reconhecida a prescrição da pretensão punitiva, há impedimento absoluto de ato decisório condenatório ou de formação de culpa definitiva por atos imputados ao investigado no período abrangido pelo PAD.** 5. O status de inocência deixa de ser presumido somente após decisão definitiva na seara administrativa, ou seja, não é possível que qualquer consequência desabonadora da conduta do



pode aparecer em concursos, uma vez que o julgado do STF ocorreu em controle difuso de constitucionalidade. Porém, as questões mais elaboradas podem vir a exigir o entendimento do STF sobre o tema.

Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição (art. 171).

Vale destacar que o art. 172 da Lei 8.112/1990 estabelece que o servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Vamos resolver algumas questões para fixar o assunto.



(AFT - 2013) Com referência ao processo administrativo e à Lei n.º 8.112/1990, no próximo item apresenta uma situação hipotética, seguida de uma assertiva que deve ser julgada à luz do entendimento do STJ. Determinado servidor público federal, que responde a processo administrativo disciplinar, requereu sua aposentadoria voluntária, e a administração pública indeferiu-lhe o pedido. Nessa situação, o indeferimento do pleito está de acordo com a legislação de regência, pois o servidor que responde a processo disciplinar somente poderá ser aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade eventualmente aplicada.

Comentários: o servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada (art. 172 da Lei 8.112/1990). Assim, a assertiva está correta.

Gabarito: correto.

(CADE - 2014) Caso o relatório da comissão processante de processo administrativo disciplinar conclua pela aplicação da penalidade de quarenta e cinco dias de suspensão a bibliotecário em exercício no CADE, os autos do processo deverão ser encaminhados ao ministro da Justiça, autoridade competente para decisão nesse processo.

Comentários: inicialmente, cabe destacar que a Lei 8.112/1990 determina que a aplicação da pena de suspensão superior a 30 dias é de competência da autoridade administrativa de hierarquia inferior ao Presidente da República e outras autoridades desse nível previstas no art. 141, I.

Com efeito, o art. 141, I, determina as seguintes autoridades para aplicação das penas de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor:

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

servidor decorra tão só da instauração de procedimento apuratório ou de decisão que reconheça a incidência da prescrição antes de deliberação definitiva de culpabilidade. 6. Segurança concedida, com a declaração de inconstitucionalidade incidental do art. 170 da Lei nº 8.112/1990.



Perceba que o inciso menciona “entidade”, mas ainda assim não consta em seu rol os dirigentes de entidades administrativas (autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista). Dessa forma, podemos entender que a aplicação da penalidade de demissão, mesmo quando da Administração Indireta, seria de competência do Presidente da República, conforme o caso.

Claro que estou considerando a literalidade da Lei 8.112/1990. Por conseguinte, a pena de suspensão superior a 30 dias, mesmo na Administração Indireta, seria do ministro a que se vincula a entidade.

No caso, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) é uma autarquia vinculada ao Ministério da Justiça. Dessa forma, caberia ao Ministro da Justiça aplicar a referida penalidade.

Essa foi a interpretação da banca, que considerou a questão correta. Destaco, porém, que esse assunto não é abordado nem na doutrina nem jurisprudência, por isso que a banca se ateu ao “pé-da-letra” da Lei. Acho um entendimento meio forçado, mas, nesse caso, o que vale é o entendimento da banca – afinal, nós queremos é acertar as questões.

Gabarito: correto.

(PF - 2014) No processo administrativo disciplinar, a não intimação dos indiciados para que possam rebater os relatórios finais das comissões processantes não constitui violação ao contraditório.

Comentários: como o contraditório já foi oportunizado no momento da citação do indiciado, não é necessária a sua intimação para contestar o relatório conclusivo. Assim, a ausência de intimação do resultado do relatório final da comissão de processo administrativo não caracteriza afronta ao contraditório e à ampla defesa quando o servidor se defendeu ao longo de todo o processo administrativo (vide RMS 30.881/DF).

Gabarito: correto.

2.2.5 Rito sumário

A Lei 8.112/1990 apresenta um rito especial para investigação e julgamento dos casos de **acumulação ilícita** de cargos públicos e de **abandono** ou **inassiduidade habitual**. Trata-se do denominado **rito sumário**.

No caso de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade competente notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, **adotará procedimento sumário** para a sua apuração e regularização imediata. O processo administrativo decorrente observará as seguintes fases:

- a) **instauração**, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;
- b) **instrução sumária**, que compreende indicação, defesa e relatório;
- c) julgamento.

O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não poderá exceder **trinta dias**, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por **até quinze dias**, quando as circunstâncias o exigirem.

A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicação, promovendo a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no



prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, sendo assegurado ao servidor vista do processo na repartição.

A opção por um dos cargos, realizada pelo servidor, até o último dia de prazo para defesa, configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de **exoneração** do outro cargo.

Após ser 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.

A autoridade julgadora deverá proferir a sua decisão no prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo.

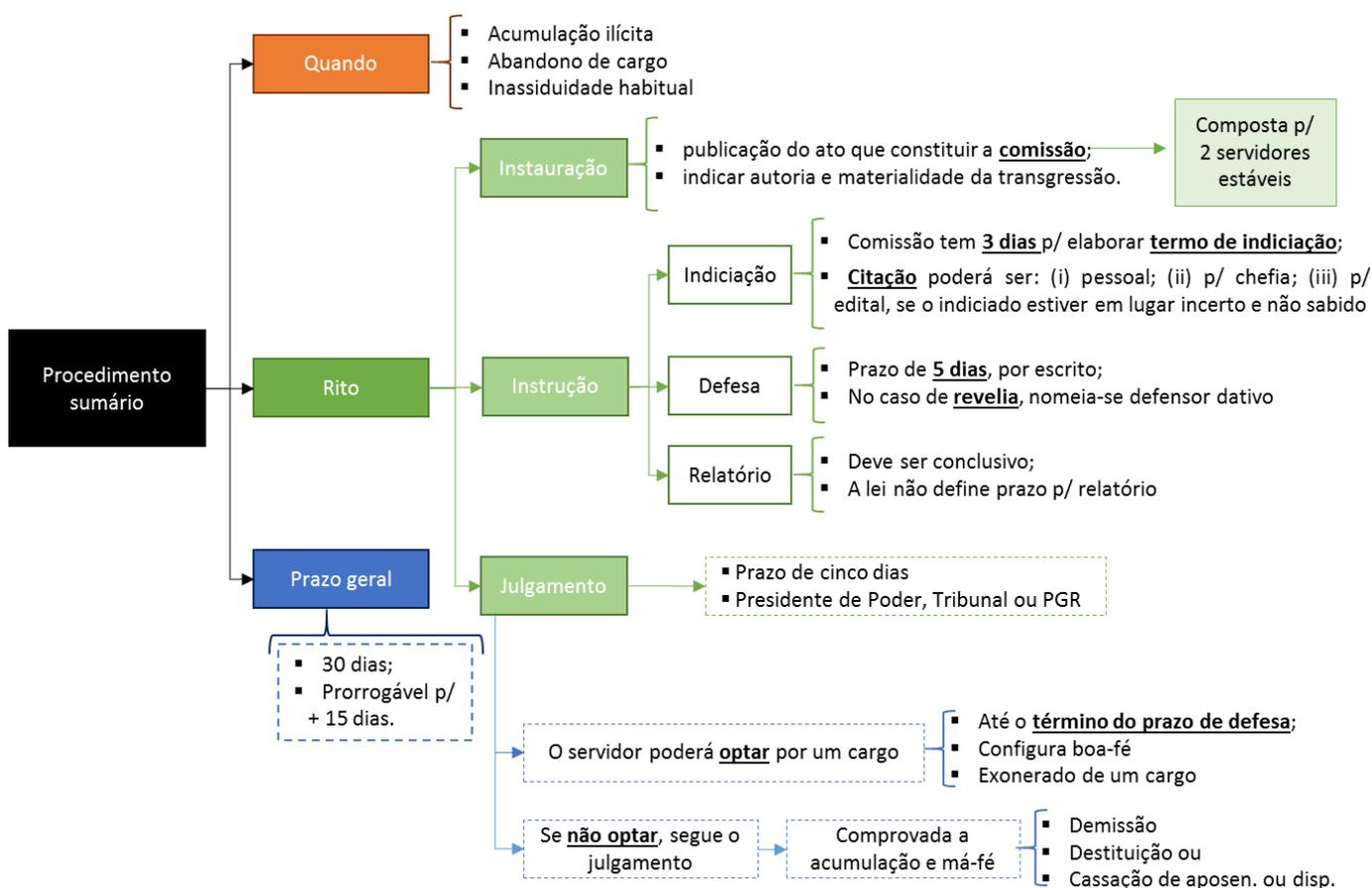
Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, será aplicada a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

O art. 140 da Lei 8.112/1990 determina que a apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual também será realizada por meio de procedimento sumário, com as seguintes particularidades:

- a) a indicação da materialidade dar-se-á, na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias;
- b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses;

Após a apresentação da defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento.





2.2.6 Revisão do PAD

A revisão é um novo processo, que poderá ser aberto a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem **fatos novos** ou **circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido** ou a **inadequação da penalidade aplicada** (art. 174).

Não se trata, pois, de uma segunda instância, mas sim de uma nova apreciação em decorrência de fatos novos, ou seja, fatos que não foram analisados durante o processo administrativo original, que venham a demonstrar que o servidor era inocente ou que a penalidade era inadequada.

No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente (art. 175). Além disso, a simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário (art. 176).

Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo (art. 174, § 1º). Já no caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador (art. 174, § 2º).

Deve-se lembrar que não há prazo extintivo para a revisão, que poderá ser instaurada a **qualquer tempo**.

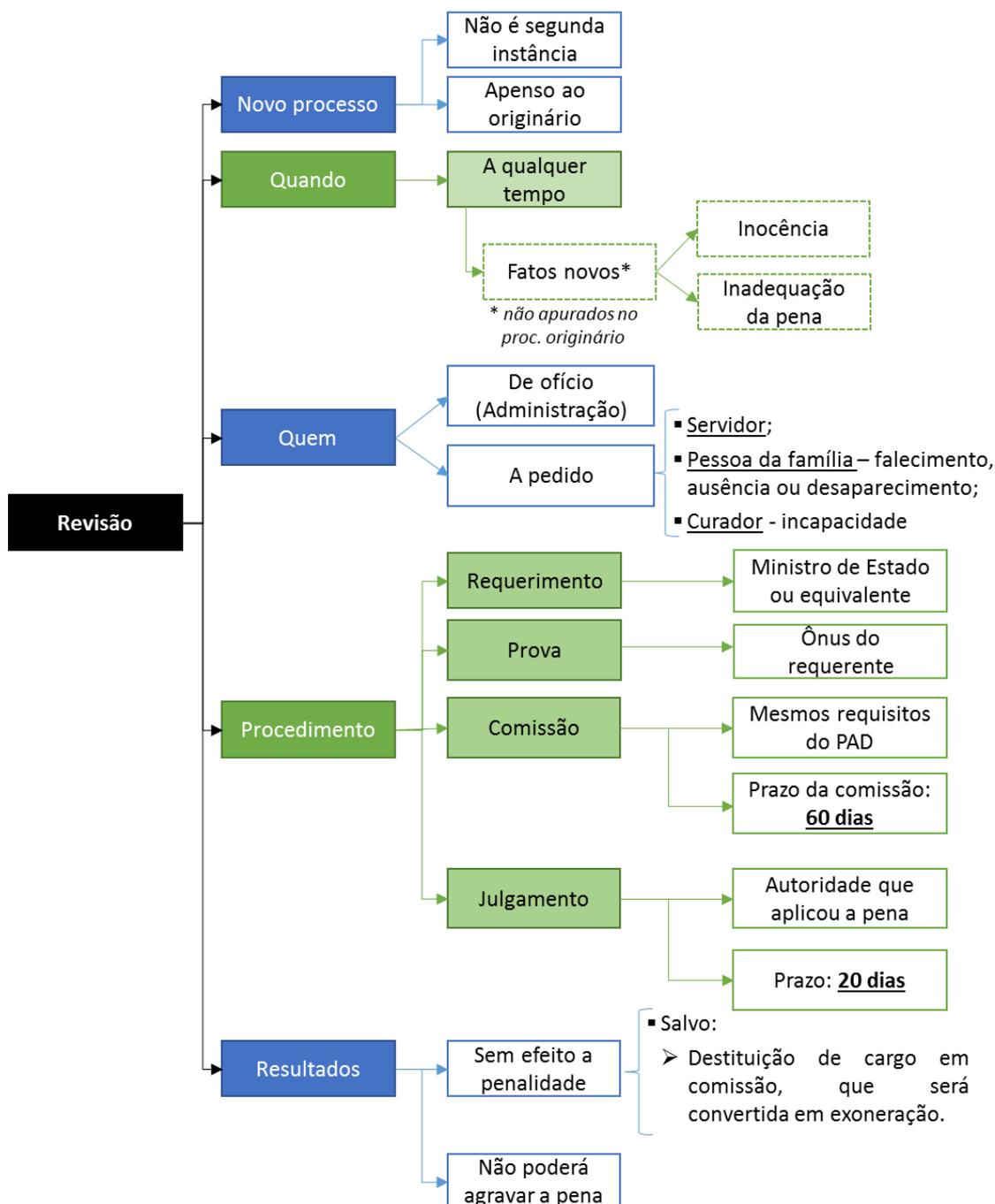
Após instaurada, a comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos, aplicando-se, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar (art. 179 e 180).



O prazo de julgamento é de vinte dias, contados do recebimento do processo, devendo ser realizado pela mesma autoridade que aplicou a penalidade (art. 181, caput e parágrafo único).

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

Por fim, o parágrafo único, do art. 182, veda a denominada *reformatio in pejus* no processo revisional, ou seja, da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.



3 SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

3.1 Disposições Gerais

Observação inicial: o capítulo sobre a seguridade social dos servidores é o menos exigido em questões de concursos. Além disso, é importante ressaltar que este assunto está passando por diversas mudanças decorrentes da Reforma da Previdência. Ainda que a PEC da Reforma já tenha sido aprovada, ainda existem temas que dependerão de mudanças na legislação infraconstitucional. Por ora, a nossa aula vai considerar a redação vigente da Lei 8.112/90, com apontamentos sobre a Reforma da Previdência apenas quando necessário.

Inevitavelmente, o servidor público irá envelhecer, fato que poderá, no futuro, diminuir a sua capacidade de trabalho. Além disso, nem sempre sabemos o que poderá ocorrer no futuro: podemos ficar doentes, sofrer acidentes, etc. Para esses “imprevistos”, o servidor dispõe do plano de seguridade social.

Como regra, o plano de seguridade social é aplicado aos **servidores efetivos**. Já os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão⁸ não terão direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social, com exceção da **assistência à saúde** (art. 183, § 1º).⁹

Ademais, mesmo que o servidor esteja afastado ou licenciado sem remuneração, ele terá direito à manutenção da vinculação ao regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público, **mediante o recolhimento mensal da respectiva contribuição**, no mesmo percentual devido pelos servidores em atividade, incidente sobre a **remuneração total do cargo** a que faz jus no exercício de suas atribuições, computando-se, para esse efeito, inclusive, as vantagens pessoais (art. 183, § 3º). *Por exemplo:* imagine que o servidor esteja gozando da licença para tratar de interesses particulares; nessa situação, não há direito à remuneração, mas o servidor fará a contribuição para o plano de seguridade social, possuindo, assim, direito aos seus benefícios.

Por outro lado, se o servidor estiver afastado ou licenciado, sem direito à remuneração, inclusive para servir em organismo oficial internacional do qual o Brasil seja membro efetivo ou com o qual coopere, mas **não continuar contribuindo para o Plano de Seguridade Social do Servidor Público**, ficará suspenso do mencionado Plano enquanto durar o afastamento ou a licença (art. 183, § 2º).

Portanto, são duas situações distintas para o servidor afastado sem remuneração: (i) se contribuir para o Plano de Seguridade Social do Servidor Público, terá direito aos benefícios do mencionado Plano; (ii) se não contribuir para esse Plano, não terá os benefícios enquanto estiver em afastamento.

O Plano de Seguridade Social visa a **dar cobertura aos riscos** a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes **finalidades** (art. 184):

⁸ O servidor que ocupa “exclusivamente cargo em comissão” é aquele que não ocupa também um cargo efetivo.

⁹ O servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão submete-se ao regime geral de previdência social, ao passo que os servidores que ocupam cargo efetivo contribuem para o regime próprio de previdência social. Por isso que o Plano de Seguridade Social possui benefícios diferentes para os dois “grupos” de servidores.



- a) **garantir meios de subsistência** nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão;
- b) **proteção** à maternidade, à adoção e à paternidade;
- c) **assistência à saúde**.

Com efeito, os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor são os seguintes (art. 185):

➡ **quanto ao servidor:**

- a) aposentadoria;
- b) auxílio-natalidade;
- c) salário-família;
- d) licença para tratamento de saúde;
- e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
- f) licença por acidente em serviço;
- g) assistência à saúde;
- h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;

➡ **quanto ao dependente:**

- a) pensão vitalícia e temporária;
- b) auxílio-funeral;
- c) auxílio-reclusão;
- d) assistência à saúde.



Benefícios do plano de seguridade social	
Quanto ao <u>servidor</u>	▪ aposentadoria;
	▪ auxílio-natalidade;
	▪ salário-família;
	▪ licença para tratamento de saúde;
	▪ licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
	▪ licença por acidente em serviço;
	▪ assistência à saúde;
	▪ garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;
Quanto ao <u>dependente</u>	▪ pensão vitalícia e temporária;
	▪ auxílio-funeral;
	▪ auxílio-reclusão;

- assistência à saúde.

Visto isso em linhas gerais, vamos estudar agora, individualmente, cada um dos benefícios do plano de seguridade social.



(INSS - 2016) Aldo e Sandra são casados e pais de três crianças. Sandra é servidora pública efetiva de determinada fundação pública vinculada ao governo federal, e Aldo, que não é concursado, ocupa um cargo em comissão em um órgão público federal.

A partir dessa situação hipotética, julgue os itens a seguir, referente à seguridade social do servidor público.

Os filhos de Aldo e Sandra, como dependentes de servidor público, têm direito aos seguintes benefícios do plano de seguridade social: pensão, auxílio-funeral, auxílio-reclusão e assistência à saúde.

Comentários: os benefícios do plano de seguridade social aplicáveis aos dependentes são os seguintes (art. 185, II): (i) pensão vitalícia e temporária; (ii) auxílio-funeral; (iii) auxílio-reclusão; (iv) assistência à saúde. Note que os filhos são dependentes de Sandra, que é servidora efetiva. Portanto, o item descreveu exatamente os benefícios aplicáveis aos dependentes.

Gabarito: correto.

(INSS - 2016) Com base na universalidade da cobertura e do atendimento da seguridade social, Aldo terá direito aos mesmos benefícios de plano de seguridade social e de assistência à saúde garantidos a Sandra.

Comentários: Sandra é servidora efetiva, mas Aldo ocupa exclusivamente cargo em comissão. Por isso, Aldo terá apenas o direito à assistência à saúde, não percebendo os demais benefícios.

Gabarito: errado.

(Câmara dos Deputados - 2014) Os benefícios do plano de seguridade social estão disponíveis a todos os servidores ocupantes de cargo efetivo ou exclusivamente em comissão na administração pública direta, autárquica ou fundacional.

Comentários: o plano de seguridade social destina-se aos servidores públicos efetivos, uma vez que eles contribuem para o regime próprio de previdência social. Por outro lado, os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão não são cobertos pelos benefícios do plano, exceto em relação à assistência à saúde.

Gabarito: errado.

(TRE RJ - 2012) Aos servidores públicos civis da União são assegurados alguns dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores em geral, como a licença-paternidade.

Comentários: os trabalhadores em geral possuem diversos direitos sociais, na forma do art. 7º da Constituição Federal. Alguns desses benefícios também são aplicáveis aos servidores públicos. Um exemplo é a licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição, e também no art. 208 da Lei 8.112/1990.

Gabarito: correto.



3.2 Benefícios

3.2.1 Aposentadoria

A aposentadoria é o direito do servidor de passar a inatividade remunerada. As regras sobre a aposentadoria constam no art. 186 da Lei 8.112/1990, porém tal dispositivo está desatualizado quando comparado com a redação atual do art. 40 da Constituição Federal. Enquanto a Lei 8.112/90 não for atualizada com base na Reforma da Previdência de 2019, é muito provável que o avaliador evite cobrar esse tipo de tema quando a questão versar especificamente do Estatuto dos Servidores.

O primeiro conflito surge na designação da aposentadoria por *invalidez*, que a Constituição Federal agora chama de **incapacidade permanente para o trabalho**.¹⁰

Outra diferença consiste na utilização do tempo de serviço para o cálculo dos proventos, sendo que a Constituição prevê, desde a Emenda Constitucional 20/1998, que o cálculo tome como referência o **tempo de contribuição**.

Além disso, **não** existe mais a aposentadoria com **proventos integrais**, constante no art. 186, III, “a”, da Lei 8.112/1990. Os proventos, conforme já vimos acima, devem ser calculados com base no **tempo de contribuição**, a depender da idade e tempo de contribuição do servidor. Há ainda regras específicas que poderão influenciar no valor da aposentadoria, em virtude da aplicação do teto do regime geral de previdência social dos servidores e também da utilização do regime de previdência complementar mencionado no art. 40, § 14, da Constituição Federal. Porém, como é um tema que foge ao assunto do Estatuto dos Servidores, não vamos entrar nos detalhes sobre como o cálculo dos proventos deverá ser realizado.

Outro ponto em que a Lei 8.112/1990 está desatualizada refere-se à idade para a aposentadoria compulsória. Atualmente, a aposentadoria compulsória dos servidores submetidos ao regime próprio de previdência social (não aplicável aos ocupantes exclusivamente de cargo em comissão) ocorre aos **75 anos**, conforme redação da Emenda Constitucional 88/2015, combinada com a Lei Complementar 152/2015.

Por fim, as disposições sobre a aposentadoria voluntária foram substancialmente alteradas pela EC 103/2019.

Vejamos, então, as regras como estão hoje, combinando as previsões da Lei 8.112/1990, da Constituição Federal e da Lei Complementar 152/2015.¹¹ Dessa forma, o servidor público será aposentado:

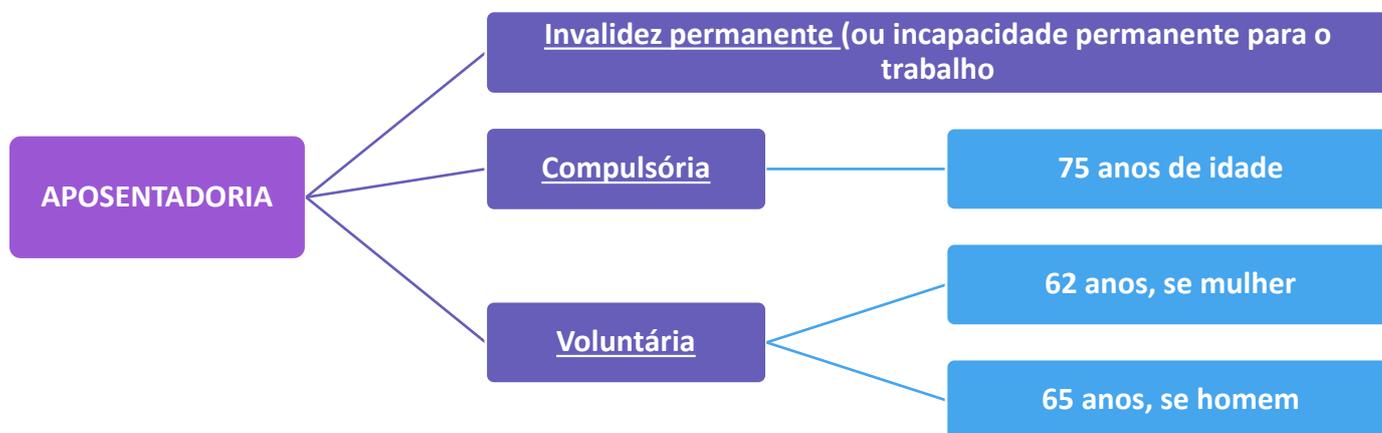
- por invalidez permanente (ou incapacidade permanente para o trabalho);
- **compulsoriamente:**

¹⁰ Apesar da diferença nos nomes, não se prenda tanto aos termos. Se alguma questão falar em “aposentadoria por invalidez” não vá considerá-la incorreta só por isso. Nesse caso, apenas considere que o avaliador usou o termo antigo, mas isso não vai tornar a questão errada.

¹¹ O aluno pode se perguntar: mas se a questão expressamente cobrar “de acordo com a Lei 8.112/1990”? Mesmo assim, entendo que devem ser aplicadas as regras da forma como vamos estudar nesta aula, tendo em vista que as disposições da Lei 8.112/1990 que contrariam a Constituição Federal foram tacitamente revogadas, não possuindo qualquer validade, inclusive no que se refere à mudança da idade da aposentadoria compulsória.



- ✓ quando: 75 anos;
- ✓ proventos: **proporcionais ao tempo de contribuição**;
- ➡ aposentadoria **voluntária**: 62 anos de idade, se mulher; 65 anos de idade, se homem.¹²



Ainda sobre a **aposentadoria por invalidez permanente**, o servidor deverá ser inspecionado por junta médica oficial, que atestará a invalidez ou¹³ a impossibilidade de se aplicar a readaptação (art. 186, § 2º). Isso também é corroborado pelo texto constitucional, que dispõe que a aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho ocorrerá somente quando o servidor for 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 (CF, art. 40, § 1º, I).

Com efeito, antes de se aposentar por invalidez, o servidor ficará em licença para tratamento de saúde, por um período de até 24 meses. Uma vez expirado o período da licença, e estando o servidor sem condições de reassumir o cargo, será ele aposentado. Anota-se ainda que o servidor em licença para tratamento da saúde ou aposentado por invalidez poderá ser convocado, a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria. Isso é importante, uma vez que, nos termos do art. 25, I, da Lei 8.112/1990, o servidor aposentado por invalidez será **revertido** quando junta médica considerar insubsistentes os motivos que o levaram à inatividade (art. 188, §§ 1º, 2º e 5º).

Já em relação à **aposentadoria compulsória**, o Estatuto prevê que ela será automática, e declarada por ato, com vigência a partir do **dia imediato àquele em que o servidor atingir** a idade-limite de permanência no serviço ativo (art. 187). Ou seja, não há necessidade de um processo ou de uma publicação para a aposentadoria compulsória produzir seus efeitos, já que eles valerão no dia imediato em que o servidor completar 75 anos.

Ressalta-se, contudo, que a aposentadoria compulsória não se aplica aos servidores ocupantes de cargo em comissão (RE 786.540).

¹² Os detalhes sobre a aposentadoria dos servidores, incluindo as regras sobre a forma de cálculo serão instituídos em leis complementares. Já existem algumas regras de transição na CF, mas elas não são importantes para questões sobre a Lei 8.112/90.

¹³ Entendemos que o mais adequado seria dizer “**e** a impossibilidade” e não “**ou** a impossibilidade”. Isso porque, para ser aposentado por invalidez, o servidor deve ser considerado inválido para o desempenho das atribuições do cargo, assim como não poderá ser readaptado para outro cargo. No entanto, a Lei 8.112/1990 utiliza a conjunção “**ou**”.

Por outro lado, a **aposentadoria voluntária** ou **por invalidez** terá os seus efeitos contados da data da publicação do respectivo ato (art. 188, *caput*).

De acordo com o art. 189, *caput*, da Lei 8.112/1990, o servidor aposentado terá direito à **revisão** da remuneração na mesma data e proporção, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade. Ressalta-se, porém, que esse direito refere-se apenas à revisão geral anual, prevista no art. 37, X, da Constituição Federal.

Por outro lado, o servidor aposentado **não possui** direito aos aumentos decorrentes de reformulação da carreira e planos de cargos. O art. 189, parágrafo único, do Estatuto dos servidores até assegura aos inativos “quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria”. Tal regra é chamada de **paridade**, mas esse direito foi **extinto** pela Emenda Constitucional 41/2003. Dessa forma, o servidor possui direito apenas à revisão geral anual, mas não tem mais a paridade.

Agora, imagine que um servidor seja aposentado com proventos proporcionais, mas posteriormente venha a ser acometido de quaisquer das moléstias, previstas no art. 186, § 1º¹⁴, que ensejariam a aposentadoria por invalidez, com proventos integrais. Por exemplo: o servidor aposentou-se voluntariamente, nos casos em que os proventos são proporcionais, porém, alguns anos depois, foi acometido pela doença de Parkinson. Nesse caso, ele provavelmente teria contribuído para o regime por mais tempo do que um servidor que se aposentou diretamente por invalidez, mas estaria em uma desvantagem.

Por esse motivo, o art. 190 da Lei 8.112/1990 assegura que o servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço e que venha a ser acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1º do art. 186, e que, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passe a perceber **provento integral**, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria. Portanto, ele se aposenta com proventos proporcionais, mas se for acometido por alguma moléstia grave, passará a ter a aposentadoria com provento integral.

Fechando o assunto sobre a aposentadoria, o Estatuto dos Servidores dispõe que, quando proporcional ao tempo de serviço (atualmente tempo de contribuição), o provento não será inferior a **1/3 (um terço) da remuneração da atividade** (art. 191). Além disso, ao servidor aposentado será paga a **gratificação natalina**, até o dia vinte do mês de dezembro, em valor equivalente ao respectivo provento, deduzido o adiantamento recebido (art. 194).



(TCU - 2007) A aposentadoria voluntária por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por um período não excedente a 12 meses.

¹⁴ § 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.



Comentários: de acordo com o art. 188, §§ 1º e 2º, da Lei 8.112/1990, a aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses. Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

Gabarito: errado.

(TCU - 2007) O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço, se acometido de hanseníase, passará a perceber provento integral.

Comentários: inicialmente, perceba que a questão utiliza a expressão “tempo de serviço”, que não é mais uma referência para o cálculo dos proventos, mas a Lei 8.112/1990 ainda utiliza essa expressão.

Vejamos, então, o que prevê o Estatuto nos dispositivos relacionados com a questão:

Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço se acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1o do art. 186 desta Lei e, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passará a perceber provento integral, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria.

Art. 186. [...] § 1o Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

O item merecia um pequeno reparo, uma vez que a Lei 8.112/1990 expressamente menciona que, além de ser acometido pela moléstia, o servidor deve ser considerado, por esse motivo, inválido. De qualquer forma, a intenção do avaliador era verificar se o candidato conhecia a regra sobre a conversão da aposentadoria proporcional em integral, decorrente de acometimento por doença grave. Assim, ainda que a questão não esteja “perfeita”, o item está correto.

Vale lembrar, por fim, que o termo “aposentadoria integral” tem que ser lido dentro do seu contexto, uma vez que, tecnicamente, não existe mais aposentadoria integral. Porém, é integral no sentido de que “não será proporcional”. Porém, somente com a regulamentação da reforma da previdência é que saberemos exatamente como vai funcionar o pagamento desse tipo de aposentadoria. Por enquanto, vale o que consta literalmente na Lei 8.112/1990.

Gabarito: correto.

3.2.2 Auxílio-Natalidade

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 (art. 196). Caso a parturiente não seja servidora, o auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público (art. 196, § 2º). Ademais, na hipótese de **parto múltiplo**, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro. Por exemplo: se forem gêmeos, a servidora receberá 150% do valor do auxílio-natalidade.





(TRT 10 - 2013) Ana, que é servidora pública federal ocupante de cargo efetivo, no mês de dezembro de 2012, deu à luz gêmeos. Nessa situação, Ana terá direito ao benefício denominado auxílio-maternidade, correspondente ao menor vencimento do serviço público federal por nascituro.

Comentários: primeiramente, o auxílio é denominado de “auxílio-natalidade” e não “auxílio-maternidade”.

Mas o principal erro não é esse. 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 (art. 196). Porém, não é um auxílio “cheio” para cada filho. Isso porque, no caso de parto múltiplo, o valor é acrescido de 50% por nascituro. Note que, da forma como consta na questão, seria pago 100% por nascituro, o que não é verdade.

Gabarito: errado.

3.2.3 Salário-Família

O **salário-família** é devido ao servidor ativo ou ao inativo, **por dependente econômico**. Portanto, para cada dependente econômico, será percebido um valor, a título de salário família (art. 197).

Nesse contexto, consideram-se dependentes econômicos para efeito de percepção do salário-família (art. 197, parágrafo único):

- a) *o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 21 (vinte e um) anos de idade ou, se estudante, até 24 (vinte e quatro) anos ou, se inválido, de qualquer idade;*
- b) *o menor de 21 (vinte e um) anos que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do servidor, ou do inativo;*
- c) *a mãe e o pai sem economia própria.*

Entretanto, para ser dependente econômico, o beneficiário não pode ter rendimento do trabalho ou de qualquer outra fonte em valor igual ou superior ao salário-mínimo (art. 198). Por exemplo: os filhos são considerados dependentes; porém, se eles receberem salário em valor igual ou maior que o salário-mínimo, aí não haverá dependência econômica.

De acordo com o art. 200 da Lei 8.112/1990, o salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para a Previdência Social. Além disso, mesmo que o servidor esteja em afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, o pagamento do salário-família não será suspenso (art. 201).

3.2.4 Licença para Tratamento de Saúde

A licença para tratamento de saúde será concedida ao servidor público, a pedido ou de ofício, com base em **perícia médica**, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus (art. 202). Portanto, durante o período da sua licença médica, o servidor perceberá normalmente a sua remuneração.



Cuidado, porém, para não confundir a licença que está sendo estudada neste capítulo, ou seja, a que se destina ao tratamento da saúde do próprio servidor; com a licença prevista no art. 83, que decorre de motivo de doença em pessoa da família.

Para entrar em licença para tratar a sua saúde, o servidor deverá passar por perícia médica, nas seguintes condições:

- a) *se a licença for por **menos de 15 dias**, dentro de um ano: poderá ser **dispensada** a perícia oficial (na forma de regulamento) (art. 204);*
- b) *para licença de **até 120 dias**, no período de um ano: o servidor deve passar por **perícia médica** (pode ser um médico só, por exemplo) (art. 203, caput). Porém, inexistindo médico no órgão ou entidade no local; e se não houver celebração de convênio ou contrato para este fim, será aceito atestado passado por **médico particular** (art. 203, § 2º).*
- c) *para **mais de 120 dias**, no período de um ano: o servidor deve passar por **junta médica oficial** (ou seja, ele será avaliado por um conjunto de médicos) (art. 203, § 4º).*

3.2.5 Licença à Gestante, à Adotante e Licença-Paternidade

Esse assunto, ainda que raramente cobrado, merece bastante destaque, pois foi objeto de recentes discussões no STF e, além disso, foram realizadas algumas “mudanças” sobre a licença-paternidade, conforme vamos discutir abaixo.

Em relação à licença à gestante, o art. 207 da Lei 8.112/1990 prevê o **prazo de 120 dias**, com direito à remuneração. A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica. Caso o bebê nasça prematuro, a licença terá início a partir do parto.

Essa licença será prorrogada, por mais 60 dias, nos termos do Decreto 6.690/2008, ou seja, na prática, ela terá a duração de 180 dias.

No caso de natimorto, decorridos **trinta dias** do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício. O Estatuto não fala expressamente o que ocorrerá se a servidora não for julgada apta, mas só podemos deduzir que ela continuará afastada do cargo até nova avaliação. Além disso, no caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a **30 (trinta) dias** de repouso remunerado.

As maiores discussões, porém, referem-se ao prazo para a adoção de filhos. O art. 210 da Lei 8.112/1990 dispõe que a servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até um ano de idade, serão concedidos 90 dias de licença remunerada. Além disso, o no caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de um ano de idade, o prazo da licença será de 30 dias.

Contudo, o STF considerou, no julgamento do RE 778.889, com repercussão geral, que “os prazos da licença adotante não podem ser inferiores ao prazo da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada”.

Com isso, pode-se concluir que tanto a licença à gestante como a licença à adotante, independentemente da idade da criança, possuem o **prazo de 120 dias**, assegurado o direito à prorrogação por mais 60 dias.





	Prazo	Prorrogação
Licença à gestante	✓ 120 dias (art. 207)	✓ Sim: + 60 dias (Decreto 6.690/2008)
Licença à adotante	✓ 120 dias (RE 778.889), independentemente da idade da criança	✓ Sim: + 60 dias (Decreto 6.690/2008, c/c RE 778.889)

O art. 209 da Lei 8.112/1990 também assegura à servidora lactante, para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, uma hora de descanso, durante a jornada de trabalho, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora. Assim, na prática, a servidora lactante, quando retornar ao trabalho, irá trabalhar uma hora a menos por dia, até a criança completar seis meses de idade.

Agora, vamos falar da licença paternidade! De acordo com o art. 208 do Estatuto, o servidor terá direito à licença-paternidade de **cinco dias consecutivos**.



O Decreto 8.737/2016 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade, concedendo ao servidor o direito à prorrogação da licença por mais 15 dias, totalizando 20 dias corridos. Trata-se de um direito, ou seja, uma vez requerida a prorrogação, a Administração é obrigada a concedê-la.

3.2.6 Licença por Acidente em Serviço

Caso o servidor sofra algum **acidente em serviço** que o impossibilite temporariamente de trabalhar, terá direito à licença com remuneração integral (art. 211).

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

3.2.7 Pensão

Pela morte do servidor, os seus **dependentes**, nas hipóteses legais, fazem jus à **pensão** (art. 215).¹⁵

¹⁵ O valor da pensão deverá observar o teto constitucional remuneratório, previsto no art. 37, XI, da Constituição Federal, e seguirá a metodologia de cálculo prevista no art. 2º da Lei 10.887/2004.



Ademais, são 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) o filho de qualquer condição que atenda **a um** dos seguintes requisitos: (a) seja menor de 21 (vinte e um) anos; (b) seja inválido; (c) tenha deficiência grave; ou (d) tenha deficiência intelectual ou mental;
- e) a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor; e
- f) o irmão de qualquer condição que comprove dependência econômica do servidor e atenda a um dos requisitos previstos na letra “d”.

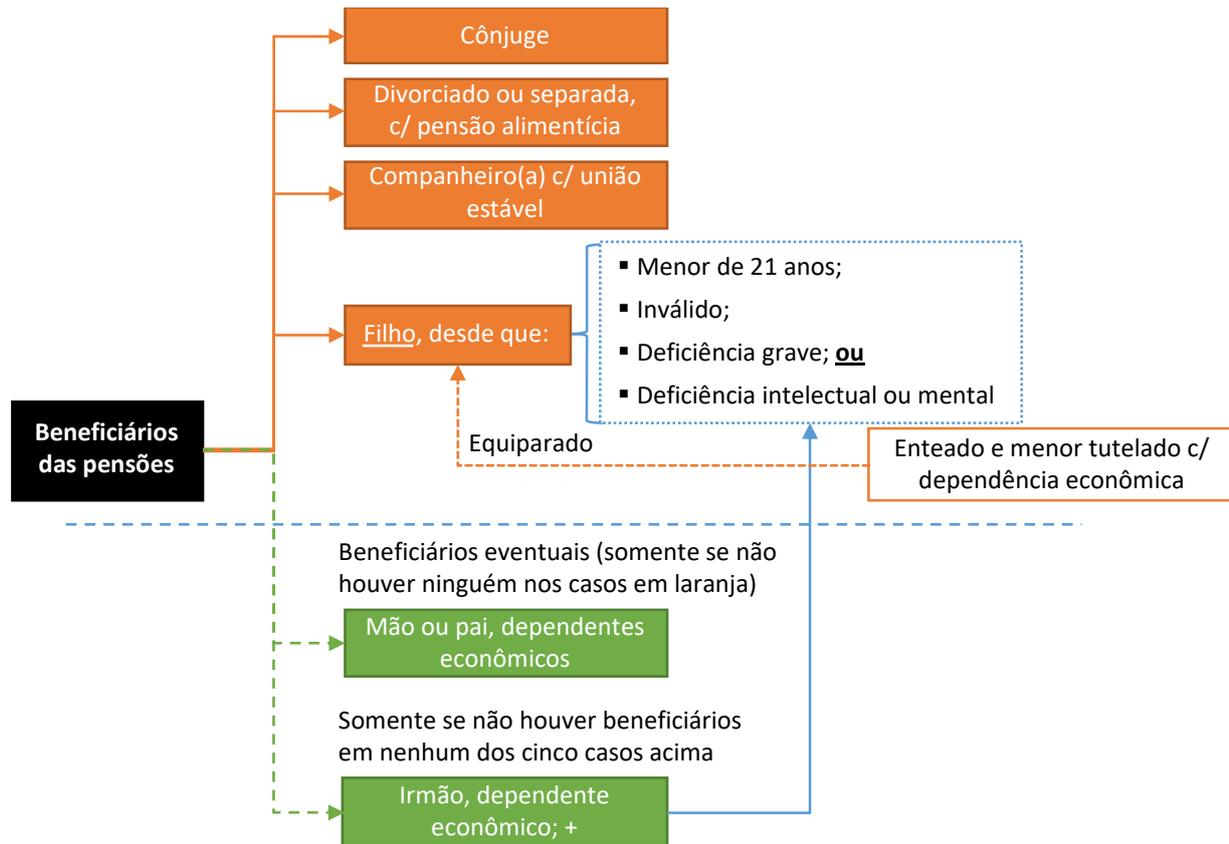
O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do servidor e desde que comprovada dependência econômica, na forma estabelecida em regulamento (art. 217, § 3º).

Para perceber a pensão, existe uma espécie de hierarquia de dependência. Assim, a concessão de pensão aos beneficiários previstos nas letras “a” até “d” **exclui** os beneficiários referidos nas letras “e” e “f” (art. 217, § 1º). Além disso, se for concedida a pensão aos beneficiários de que a letra “e”, será excluído o beneficiário da letra “f” (art. 217, § 2º).

Por exemplo: se houver um cônjuge e um filho, este dentro dos requisitos da letra “d”, não poderá haver pagamento da pensão à mãe, ao pai, ou ao irmão dependente econômico.

Além disso, é possível que mais de uma pessoa esteja habilitada a perceber a pensão, desde que respeitada a regra de exclusão que vimos acima. Assim, poderão ser habilitados para perceber a pensão, por exemplo, o cônjuge e um filho com deficiência intelectual ou mental. Nesse caso, ocorrendo a habilitação de vários titulares à pensão, o seu valor será **distribuído em partes iguais** entre os beneficiários habilitados (art. 218).





O direito à pensão decorre do óbito do servidor. Entretanto, na maioria das vezes, será necessário apresentar um requerimento, contendo as informações para habilitação dos dependentes. Ocorre que o dependente não pode ficar “comendo mosca” para requerer o benefício.

Nessa linha, a pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data (art. 219):

- do óbito**, quando **requerida em até 180 (cento e oitenta dias) após o óbito**, para os filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou **em até 90 (noventa) dias após o óbito**, para os demais dependentes;
- do requerimento**, quando requerida após os prazos anteriores; ou
- da decisão judicial**, na hipótese de morte presumida.

Calma aeeeeeee, nós vamos explicar!

Imagine que um servidor faleceu no dia 1º de janeiro. Se os filhos do servidor apresentarem um requerimento dentro do prazo de 180 dias, eles farão jus à pensão a contar do dia 1º de janeiro. Agora, se eles não apresentarem o requerimento e só fizerem o pedido no dia 15 de agosto, por exemplo, os pagamentos começarão a contar somente a partir de 15 de agosto, uma vez que eles não observaram a regra dos 180 dias.

O prazo de 180 dias, no entanto, só vale para os filhos menores de 16 anos. Todos os demais dependentes (cônjuge, filho maior de 16 anos, etc.) têm o prazo de 90 dias. Assim, se o cônjuge, por exemplo, apresentar o requerimento em abril (lembre do exemplo de antes), somente perceberá a pensão a contar da data do requerimento. Agora, se apresentar no prazo de 90 dias, perceberá a pensão a contar de 1º de janeiro.



Ok, professor! Já estou entendendo! Mas o que é “*morte presumida*”?

Bom, normalmente, para que seja declarada a morte de uma pessoa, é preciso identificar o corpo e que os profissionais responsáveis atestem o óbito. Entretanto, algumas vezes, os corpos não são encontrados e, por isso, a morte precisa ser declarada presumida. O Código Civil – CC dispõe sobre as regras de declaração de morte presumida no art. 7º. Um exemplo seria de um servidor que estava em um avião que caiu. Mesmo que os destroços da aeronave e os corpos dos passageiros nunca sejam encontrados, poderá ser declarada a morte presumida do servidor.

Assim, segundo o Estatuto, a percepção de pensão somente será devida a contar da decisão judicial que declarar a morte presumida do servidor.

Agora, vamos imaginar uma nova situação! Imagine que o servidor faleceu e deixou alguns dependentes. Parte deles juntou toda a documentação, mas os demais ficaram “enrolando”. Como fica o pagamento nesse caso?

Calma aí, vamos piorar ainda mais o exemplo, rsrsrs. O servidor faleceu e os dependentes foram habilitados à percepção da pensão por morte. Porém, “surge” um novo dependente (por exemplo: um filho de fora do casamento). Como fica a situação nesse caso?

Segundo o Estatuto, a concessão da pensão por morte **não será protelada pela falta de habilitação de outro possível dependente e a habilitação posterior que importe em exclusão ou inclusão de dependente só produzirá efeito a partir da data da publicação da portaria de concessão da pensão ao dependente habilitado** (art. 219, § 1º).

Por exemplo: um filho é habilitado, logo após o óbito, para perceber a pensão. Anos depois, “surge” um novo filho do falecido, pleiteando o seu direito à parcela da pensão. A habilitação do novo beneficiário ensejará a diminuição da pensão do beneficiário inicial. Porém, os efeitos dessa diminuição somente contarão da data em que for requerida a nova habilitação. Esse é um meio de dar segurança jurídica, evitando que um beneficiário seja surpreendido futuramente, necessitando devolver recursos que, na maioria das vezes, não mais disporá.

Para finalizar o tema da pensão, o art. 225 da Lei 8.112/1990 veda a **percepção cumulativa** de pensão deixada por mais de um cônjuge ou companheiro ou companheira e de mais de duas pensões, ressalvado o direito de opção. Portanto, um beneficiário somente pode perceber pensão **de um** cônjuge ou companheiro(a); além disso, é possível perceber **até duas** pensões simultâneas (seja do mesmo cônjuge/companheiro(a), ou de outros familiares).

3.2.8 Auxílio-Funeral

O **auxílio-funeral** é devido à família do servidor **falecido** na atividade ou aposentado, em valor equivalente a **um mês da remuneração ou provento** (art. 226). No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração (art. 226, § 1º).

Além disso, o auxílio será pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que houver custeado o funeral (art. 226, § 3º). Ademais, se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado (art. 227).



Por fim, em caso de falecimento de servidor em serviço **fora do local de trabalho, inclusive no exterior**, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da União, autarquia ou fundação pública (art. 228).

3.2.9 Auxílio-Reclusão

À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores (art. 229):

- a) **dois terços da remuneração**, quando afastado por motivo de prisão, em **flagrante ou preventiva**, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;
- b) **metade da remuneração**, durante o afastamento, em virtude de condenação, por **sentença definitiva**, a pena que **não determine a perda de cargo**.

Nos casos da letra “a”, se o servidor for absolvido, terá direito à integralização da remuneração. O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional. Por fim, as condições de definição dos dependentes para fins de percepção do auxílio reclusão são as mesmas previstas para o pagamento da pensão por morte.

3.3 Assistência à Saúde

A **assistência à saúde** do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, terá como diretriz básica o implemento de **ações preventivas** voltadas para a promoção da saúde e será **prestada**:

- a) *pelo Sistema Único de Saúde – SUS;*
- b) *diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor;*
- c) *mediante convênio ou contrato; ou*
- d) *na forma de auxílio, mediante **ressarcimento parcial** do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde.*

Note que o ressarcimento do plano de saúde, quando previsto, é parcial. Ainda assim, o art. 230, § 5º, prevê que o valor do ressarcimento fica **limitado ao total despendido** pelo servidor ou pensionista civil com plano ou seguro privado de assistência à saúde. Ora, se o ressarcimento é parcial, obviamente que ele não poderia superar o total despendido pelo servidor ou pensionista. Contudo, provavelmente, o reforço da impossibilidade de superar o total despendido deve ter ocorrido para evitar que os planos de carreira dos servidores utilizem a indenização do plano de saúde como uma forma de aumentar a remuneração do servidor público.

Lembra-se, por fim, que a assistência à saúde é o único benefício do Plano de Seguridade Social que se aplica também aos servidores ocupantes de cargo exclusivamente em comissão.



(Câmara dos Deputados - 2014) Com relação à seguridade social dos servidores públicos federais, julgue o item subsecutivo. Considere a seguinte situação hipotética.

Alexandre, servidor público federal, por ser contribuinte de RPPS, tem direito a assistência à saúde para si e para seus dependentes, mas, apesar disso, contribui para o plano de saúde privado Wellth.

Nessa situação hipotética, Alexandre terá assegurado o direito de ser ressarcido pelo plano Wellth do total dos valores que vier a despendar com a sua saúde e a dos seus dependentes.

Comentários: a assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família é um dos benefícios do Plano de Seguridade Social do Servidor Público. Essa assistência poderá ser prestada por intermédio:

- do Sistema Único de Saúde – SUS;
- diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor;
- mediante convênio ou contrato; ou
- na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde.

Portanto, o ressarcimento não será do “total dos valores”, uma vez que o Estatuto assegura o ressarcimento parcial.

Gabarito: errado.

4 CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

Em regra, a contratação de pessoal para desempenhar as atividades administrativas deve ocorrer mediante concurso público, de provas ou de provas e títulos. No entanto, a Constituição Federal assegura algumas exceções, como os cargos em comissão e a contratação temporária. Interessamos, neste momento, estudar o segundo caso: a contratação temporária.

Nesse contexto, a contratação de agentes temporários está disciplinada no artigo 37, IX, da Constituição da República, nos seguintes termos:

Art. 37. [...] IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

Em primeiro ponto, deve-se destacar que o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento, por meio de repercussão geral (RE 658.026/MG), de que o dispositivo do art. 37, IX, por se tratar de situação excepcional, em detrimento da regra do concurso público, deve ser interpretado **restritivamente**. Assim, a regra do concurso prevalece sobre a exceção da contratação temporária, de forma que ao se interpretar o dispositivo do art. 37, IX, deve aplicar um entendimento restrito, em favorecimento ao dever de contratar mediante concurso público.

Segundo o STF, para que se considere válida a contratação temporária, é preciso que:

- a) os casos excepcionais estejam **previstos em lei**;



- b) o prazo de contratação seja **predeterminado**;
- c) a **necessidade** seja **temporária**;
- d) o interesse público seja **excepcional**;
- e) a necessidade de contratação seja **indispensável**, sendo **vedada a contratação para os serviços ordinários permanentes** do Estado, e que devam estar sob o espectro das contingências normais da Administração.

Conforme se observa acima, veda-se a contratação para os serviços ordinários permanentes do Estado (como, por exemplo, a prestação de serviços públicos de educação e saúde). Contudo, **não** se trata de uma **vedação absoluta**. Dessa forma, é possível a contratação temporária, em casos excepcionais, ainda que se trate de atividade permanente do Estado. Assim, desde que se trate de uma situação **transitória** e **excepcional**, na qual a contratação se configure **premente**, poderá ocorrer a contratação temporária. Para isso, há que existir uma **situação fática** previamente descrita em lei, e que não decorra de mero descaso da Administração Pública (como por exemplo, deixar propositalmente de realizar concursos públicos).

Com efeito, a contratação temporária deverá estar disciplinada em lei, de cada ente da Federação. Assim, não existe uma lei de normas gerais aplicável indistintamente a todos os entes da Federação. Dessa forma, cada estado, município ou ainda a própria União deve dispor de **lei própria**, disciplinando os casos em que está autorizada a contratação temporária. Por exemplo, na União, foi editada a Lei 8.745/1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado no âmbito da Administração Pública federal.

A legislação, ademais, deverá estabelecer situações fáticas em que se poderá adotar a contratação temporária, considerando-se **inconstitucional** lei que institua hipóteses **abrangentes e genéricas** de contratações temporárias sem concurso público e tampouco especifique a contingência fática que evidencie situação de emergência (STF, Informativo 742)¹⁶.

Um ponto bastante relevante é que o pessoal contratado por regime temporário *não ocupa cargo público*, mas mera **função pública** (a denominada *função autônoma*, uma vez que não se encontra vinculada a qualquer cargo ou emprego público). Assim, eles não ocupam cargo público, como ocorre com os servidores efetivos e comissionados, nem tampouco ocupam emprego público, mas apenas função pública.

Da mesma forma, eles não se submetem ao regime jurídico único, aplicável somente aos ocupantes de cargos públicos, nem mesmo ao regime celetista, aplicável aos empregados públicos. Assim, denomina-se o regime aplicável aos agentes públicos temporários de **regime especial**.

Contudo, o vínculo formado entre os agentes temporários e a Administração Pública ocorre por meio de um **contrato**. Porém, esse contrato não configura a aplicação do regime celetista, uma vez que é um **contrato de direito público**.

¹⁶ Disponível em: [http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo742.htm#Contratacao temporaria de servidor público sem concurso](http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo742.htm#Contratacao%20temporaria%20de%20servidor%20publico%20sem%20concurso) - 1





A despeito de o vínculo entre o agente temporário e a Administração Pública ocorrer por meio de um contrato, a ele não se aplica o regime celetista nem o regime jurídico único, mas apenas um regime especial. Ademais, o contrato firmado possui natureza de direito público (jurídico-administrativa).

Ainda por esse motivo, a lide envolvendo agente temporário e a Administração Pública deverá ser solucionada no âmbito da **Justiça Comum**, federal ou estadual¹⁷, conforme o caso. Dessa forma, a Justiça do Trabalho é incompetente para atuar no julgamento de causas entre os agentes temporários e o Poder Público, dada a natureza jurídico-administrativa do regime.

Além disso, o regime de previdência aplicável aos agentes públicos contratados por tempo determinado é o **regime geral de previdência social** (RGPS).

Por fim, salienta-se que o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido aos agentes temporários os direitos sociais constantes no art. 7º da Constituição Federal, como férias e gratificação natalina, especialmente quando o contrato é sucessivamente renovado.¹⁸

Conforme já observado, no âmbito federal, a contratação por tempo determinado é disciplinada pela Lei 8.745/1993. A despeito de a norma aplicar-se unicamente à União, é uma excelente referência (como de costume com as normas federais) para a legislação dos demais entes.

Nessa linha, a Lei 8.745/1993 define as situações consideradas como necessidade temporária de excepcional interesse público, como, por exemplo, “assistência a situações de calamidade pública”; “assistência a emergências em saúde pública”; “realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE”; “combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica”; etc.

Além disso, a Lei dispõe que o recrutamento de pessoal temporário prescinde de concurso público, devendo ser realizado, como regra, mediante **processo seletivo simplificado**, sujeito a ampla divulgação.

¹⁷ Nesse sentido, vide: RE 573.202/AM, julgado em 21/8/2008; ou ainda a Rcl 4464/GO, julgada em 20/5/2009: “1. **Incompetência da Justiça Trabalhista para o processamento e o julgamento das causas que envolvam o Poder Público e servidores que sejam vinculados a ele por relação jurídico-administrativa.** 2. O eventual desvirtuamento da designação temporária para o exercício de função pública, ou seja, da relação jurídico-administrativa estabelecida entre as partes, não pode ser apreciado pela Justiça do Trabalho. 3. Reclamação julgada procedente.”

¹⁸ Nesse sentido, vide ARE 676.665 AgR-ED-AgR/PE, julgado em 26/5/2015; ARE 681.356 AgR/MG, julgado em 28/8/2012; ARE 663.104 AgR/PE, julgado em 28/2/2012; e AI 767024 AgR/PE, julgado em 13/3/2012, esse último nos seguintes termos: “1. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que **é devida a extensão dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal a servidor contratado temporariamente**, nos moldes do art. 37, inciso IX, da referida Carta da República, notadamente quando o contrato é sucessivamente renovado.”

Contudo, o processo seletivo estará **dispensado** quando a necessidade temporária decorrer de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública. Ademais, a contratação de professor visitante poderá ocorrer mediante **análise curricular** que demonstre a notória capacidade técnica ou científica do profissional.

Por fim, ainda sobre as noções básicas da Lei 8.745/1993, o seu art. 4º fixa os **prazos máximos** de contratação, variando, conforme o caso, entre seis meses a quatro anos, admitindo-se, com algumas especificações, prorrogações.



(PRF - 2012) Integram a categoria dos agentes administrativos aqueles que são contratados temporariamente para atender a uma necessidade temporária de excepcional interesse público.

Comentários: doutrinariamente, os agentes públicos possuem diversas classificações, entre as quais, segundo Hely Lopes Meirelles, podemos identificar o conjunto dos agentes administrativos. Eles constituem a grande massa de trabalho das administrações direta e indireta, dividindo-se em: (i) servidores públicos (também chamados de servidores estatutários ou servidores em sentido estrito); (ii) empregados públicos (também chamados de servidores empregados ou servidores celetistas); (iii) servidores temporários.

Os servidores temporários são aqueles contratados com base no art. 37, IX, da CF, por tempo determinado para “atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Portanto, podemos afirmar que eles se inserem na categoria dos agentes administrativos, conforme informado na questão.

Gabarito: correto.

(DPE RR - 2015) A expressão agentes públicos é bastante abrangente, compreendendo categorias sujeitas a distintos regimes jurídicos. Dentre as várias espécies de agentes públicos inserem-se os servidores públicos estatutários, que ocupam cargos públicos, os empregados públicos, cujo vínculo é pautado na legislação trabalhista e os servidores temporários, contratados por tempo determinado, para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público.

Comentários: essa assertiva segue a mesma linha da questão anterior. Podemos classificar os agentes públicos em várias categorias, entre elas temos os agentes administrativos, que se dividem em:

- servidores públicos: são os titulares de cargo público, efetivo ou em comissão, que se submetem ao regime jurídico estatutário;
- empregados públicos: são os titulares de emprego público, contratados sobre o regime da legislação trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), cujo vínculo com a Administração possui natureza contratual (contrato de trabalho), com predomínio das regras de direito privado;
- servidores temporários: contratados com base no art. 37, IX, da CF, por tempo determinado para “atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Apesar de a questão utilizar a expressão “agentes públicos”, que possui sentido mais amplo que agentes administrativos, ela não deixa de estar correta, uma vez que a subdivisão dos agentes administrativos não deixa de formar a classe maior, dos agentes públicos.



Gabarito: correto.

(MPE SP - 2012) A Constituição Federal, excepcionalmente, admite a contratação temporária sem concurso público, desde que estejam presentes o excepcional interesse público, temporariedade da contratação e hipóteses expressamente previstas em lei editada pelo ente federativo que efetue a contratação.

Comentários: a afirmação está de acordo com o art. 37, inciso IX da CF, que dispõe que a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Com efeito, o STF firmou entendimento, em recurso extraordinário com repercussão geral (RE 658.026/MG), no sentido de que a regra da obrigatoriedade do concurso público deverá prevalecer, dando-se interpretação restritiva ao conteúdo do art. 37, XI, considerando que a contratação temporária somente poderá ocorrer quando: (a) os casos excepcionais estejam previstos em lei; (b) o prazo de contratação seja predeterminado; (c) a necessidade seja temporária; (d) o interesse público seja excepcional; (e) a necessidade de contratação seja indispensável, sendo vedada a contratação para os serviços ordinários permanentes do Estado, e que devam estar sob o espectro das contingências normais da Administração.

Portanto, a contratação temporária submetesse, entre outras regras, à temporalidade, ao excepcional interesse público e à necessidade de expressa disposição em lei do ente que efetuará a contratação.

Gabarito: correto.

(Prefeitura de Florianópolis - 2014) Em matéria de ingresso no serviço público, a Constituição da República de 1988 estabelece que é vedada, em qualquer caso, a contratação de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Comentários: afirmação contrária ao que prevê o art. 37, inciso IX da CF: “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Assim, apesar de a regra em nosso ordenamento ser a contratação por concurso público, em situações excepcionais poderá haver contratação por prazo determinado, estando errada a afirmativa.

Gabarito: errado.

4.1 Lei 8.745/1993 – Regime especial de contratação temporária para a Administração Pública Federal

4.1.1 Situações que admitem a contratação temporária

A Lei 8.745/1993 dispõe sobre os casos de contratação de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, no âmbito dos órgãos da Administração Federal direta, das autarquias e das fundações públicas poderão efetuar.

De imediato, deve-se notar que a Lei 8.745/1993 é uma **lei federal** e, por conseguinte, aplicável apenas à União. De tal forma, os estados, o Distrito Federal e os municípios devem dispor de *leis próprias*, para abordar o tema, no âmbito de cada ente.

Além disso, a Lei 8.745/1993 alcança os órgãos da Administração Federal direta, autárquica e fundacional; **não** se aplicando, assim, às empresas públicas e às sociedades de economia mista federais.



O objetivo principal da Lei 8.745/1993 é estabelecer em quais casos é possível adotar a contratação temporária, na forma prevista na Constituição da República, em detrimento da regra geral de contratação mediante concurso público. E a Lei faz isso na extensa lista constante em seu art. 2º. Dessa forma, vamos transcrever cada um dos casos que justificam a contratação temporária, tecendo os devidos comentários quando for necessário.

Assim, considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público, para os fins previstos no art. 37, IX, da Constituição Federal (art. 2º, incisos):

- I. assistência a situações de **calamidade pública**;
- II. assistência a **emergências em saúde pública**;

Com efeito, o Poder Executivo deverá dispor, por meio de ato próprio, sobre a **declaração de emergências em saúde pública**. Assim, tal ato conterá as informações necessárias para se definir o que é emergência em saúde pública.

Observa-se, desde já, que a contratação para atender às necessidades decorrentes de **calamidade pública**, de emergência ambiental e de **emergências em saúde pública** prescindirá de processo seletivo simplificado, ou seja, nesses casos, a contratação não dependerá de prévia realização de processo seletivo simplificado.

- III. realização de **recenseamentos** e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - **IBGE**;

Além das atividades do dia a dia do IBGE, o Instituto realiza pesquisas específicas, além do próprio recenseamento utilizado como fonte de informação para o Censo Demográfico. Contudo, essas pesquisas e o próprio recenseamento são atividades de estatística, constituindo, portanto, uma atividade permanente da entidade.

Todavia, a despeito da natureza permanente, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que a intensidade e o volume dessas pesquisas não são os mesmos todo o tempo, de tal forma que **é admissível a contratação temporária de pessoal** para a realização de trabalhos em determinados períodos, observância dos princípios da eficiência e da moralidade (ADIN 3386/DF, julgado em 14/4/2011). Logo, tal dispositivo é plenamente constitucional, admitindo-se a contratação de recenseadores em regime temporário.

- IV. admissão de **professor substituto** e professor **visitante**;

A contratação de **professor substituto** poderá ocorrer para suprir a **falta de professor efetivo**, decorrente de (art. 2º, § 1º): (i) vacância do cargo; (ii) afastamento ou licença, conforme previsto em regulamento; ou (iii) nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de *campus*. Em todas essas situações, o professor efetivo estará em falta, no tempo necessário para realizar o concurso para um novo professor efetivo, ou durante o decorrer do afastamento, da licença ou da ocupação temporária de cargo de direção.

Para evitar a utilização exagerada de professores substitutos, a Lei 8.745/1993 limita em 20% o número total de professores temporários em relação ao total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino (art. 2º, § 2º).



V. admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro;

A contratação de professor visitante (vimos no inciso IV) e de professor visitante estrangeiro, tem por objetivo: (i) apoiar a execução dos programas de pós-graduação stricto sensu; (ii) contribuir para o aprimoramento de programas de ensino, pesquisa e extensão; (iii) contribuir para a execução de programas de capacitação docente; ou (iv) viabilizar o intercâmbio científico e tecnológico (art. 2º, § 5º).

Ademais, a contratação de professor visitante e de professor visitante estrangeiro deverá atender a requisitos de **titulação e competência profissional**; ou o contratado deverá ter reconhecido renome em sua área profissional, atestado por deliberação do Conselho Superior da instituição contratante.

Com efeito, a Lei 8.745/1993 estabelece como **requisitos mínimos de titulação e competência profissional** para a contratação de professor visitante ou de professor visitante estrangeiro, os seguintes: (i) ser portador do **título de doutor, no mínimo, há dois anos**; (ii) ser docente ou pesquisador de reconhecida competência em sua área; e (iii) ter produção científica relevante, preferencialmente nos últimos cinco anos.

Ressalva-se, porém, que em situações excepcionais poderá ser contratado professor visitante ou professor visitante estrangeiro, **sem o título de doutor**, mas somente no âmbito das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e desde que possuam comprovada competência em ensino, pesquisa e extensão tecnológicos ou reconhecimento da qualificação profissional pelo mercado de trabalho, na forma prevista pelo Conselho Superior da instituição contratante (art. 2º, § 8º).

Por fim, a contratação dos professores substitutos fica limitada ao regime de trabalho de **vinte horas ou quarenta horas** (art. 2º, § 10).

VI - atividades:

a) **especiais** nas organizações das **Forças Armadas** para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia;

b) de **identificação e demarcação territorial**;¹⁹

d) finalísticas do **Hospital das Forças Armadas**;

e) de **pesquisa e desenvolvimento** de produtos destinados à **segurança de sistemas de informações**, sob responsabilidade do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações - **CEPESC**;

f) de vigilância e inspeção, relacionadas à defesa agropecuária, no âmbito do Ministério da Agricultura e do Abastecimento, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio internacional de produtos de origem animal ou vegetal ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana;

¹⁹ A alínea "c" foi revogada pela Lei 10.667/2003.



- g) desenvolvidas no âmbito dos projetos do **Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM** e do **Sistema de Proteção da Amazônia - SIPAM**.
- h) **técnicas especializadas**, no âmbito de **projetos de cooperação com prazo determinado**, implementados mediante **acordos internacionais**, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública.
- i) técnicas especializadas necessárias à **implantação de órgãos ou entidades** ou de **novas atribuições definidas para organizações existentes** ou as decorrentes de **aumento transitório no volume de trabalho** que não possam ser atendidas mediante a utilização do serviço extraordinário (hora extra), prevista no art. 74 da Lei 8.112/1990²⁰;
- j) **técnicas especializadas de tecnologia da informação**, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pela alínea i e que **não** se caracterizem como **atividades permanentes** do órgão ou entidade;
- l) **didático-pedagógicas em escolas de governo**; e
- m) de **assistência à saúde** para comunidades **indígenas**;

No caso de alínea “i”, a contratação temporária poderá ocorrer em três situações distintas: (i) implantação de órgãos ou entidades; (ii) implantação de novas atribuições definidas para organizações existentes; ou (iii) aumento **transitório** no volume de trabalho, mas desde que não possa ser atendido mediante a utilização do serviço extraordinário (hora extra).

Em relação às alíneas “d” e “g”, o Supremo Tribunal Federal considerou que os dispositivos estabelecem hipóteses genéricas de contratação. Dessa forma, o STF deu *interpretação conforme à Constituição*²¹ às alíneas “d” e “g” do art. 2º da Lei 8.745/1993, para considerar que as contratações temporárias por elas permitidas para as atividades finalísticas do Hospital das Forças Armadas e desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia SIVAM e do Sistema de proteção da Amazônia – SIPAM só possam ocorrer em conformidade com o art. 37, inciso IX, da Constituição da República, isto é, no sentido de que as contratações temporárias a serem realizadas pela União nos referidos casos apenas sejam permitidas **excepcionalmente e para atender a comprovada necessidade temporária de excepcional interesse público** nas funções legalmente previstas (ADIN 3.237/DF, julgada em 26/3/2014).²²

Em termos mais simples, essas duas hipóteses de contratação de pessoal temporário permanecessem em vigor, mas somente com a interpretação dada pelo STF.

²⁰ Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

²¹ A interpretação conforme à Constituição é uma forma de controle concentrado de constitucionalidade, nas qual o STF declara determinada forma de entendimento da legislação como inconstitucional, sem, no entanto, excluir a eficácia da norma. Assim, o texto legal permanece em vigor, mas somente com a interpretação dada pelo STF.

²² Houve modulação dos efeitos da decisão, em um ano para a alínea “d” e quatro anos para a alínea “g”, a contar da publicação da decisão.



Por fim, no caso da alínea “h”, as contratações serão feitas exclusivamente **por projeto**, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer área da administração pública (art. 2º, § 3º).

VII - **admissão de professor**, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de **licença para exercer atividade empresarial** relativa à inovação.

VIII - **admissão de pesquisador**, de técnico com formação em área tecnológica de nível intermediário ou de tecnólogo, nacionais ou estrangeiros, para **projeto de pesquisa com prazo determinado**, em instituição destinada à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação;

IX - combate a **emergências ambientais**, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica.

X - **admissão de professor** para suprir demandas decorrentes da **expansão das instituições federais de ensino**, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

XI - **admissão de professor** para suprir **demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos** na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação.

Vamos resolver algumas questões!



A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado:

(Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público, para fins da Lei 8.745/1993, a **admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação.**

Comentários: afirmativa de acordo com o art. 2º, inciso XI, da Lei 8.745/93, que dispõe que, entre outras situações, considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: “XI - admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação”.



Gabarito: correto.

(Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) São requisitos mínimos de titulação e competência profissional para a contratação de professor visitante ou de professor visitante estrangeiro: ser portador do título de doutor, no mínimo, há 2 (dois) anos; ser docente ou pesquisador de reconhecida competência em sua área; e ter produção científica relevante, preferencialmente nos últimos 5 (cinco) anos.

Comentários: de acordo com o art. 2º, § 7º, da Lei 8.745/93, são requisitos mínimos de titulação e competência profissional para a contratação de professor visitante ou de professor visitante estrangeiro: (i) ser portador do título de doutor, no mínimo, há 2 (dois) anos; (ii) ser docente ou pesquisador de reconhecida competência em sua área; e (iii) ter produção científica relevante, preferencialmente nos últimos 5 (cinco) anos.

Logo, o item reflete exatamente os requisitos para a contratação desses profissionais em regime temporário.

Gabarito: correto.

(Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) Marque a alternativa incorreta:

a) O número total de professores no caso admissão de professor substituto e professor visitante não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino

b) A contratação de professor substituto poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de afastamento ou licença.

c) As contratações técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública, serão feitas exclusivamente por projeto, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer área da administração pública.

d) A contratação dos professores substitutos fica limitada ao regime de trabalho de 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas

e) Excepcionalmente, no âmbito das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, poderão ser contratados professor visitante ou professor visitante estrangeiro, sem o título de doutor, desde que possuam comprovada competência em ensino, pesquisa e extensão tecnológicos ou reconhecimento da qualificação profissional pelo mercado de trabalho, na forma prevista pelo Conselho Superior da instituição contratante.

Comentários: a) segundo o art. 2º, § 2º, da Lei 8.745/93, “O número total de professores de que trata o inciso IV do caput não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino”. Assim, o limite para professores substitutos e visitantes é de 20% – ERRADA;

b) de acordo com o art. 2º, § 1º, inciso II: “§ 1º A contratação de professor substituto de que trata o inciso IV do caput poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de: [...] “II - afastamento ou licença, na forma do regulamento” – CORRETA;

c) consoante o art. 2º, § 3º, da Lei 8.745/1993: “§ 3º As contratações a que se refere a alínea h do inciso VI serão feitas exclusivamente por projeto, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer área da administração pública”. Ademais, a alínea “h” do inc. VI, do art. 2º dispõe que é considerada necessidade temporária de excepcional interesse público as atividades de: “h) técnicas especializadas, no âmbito de



projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública” - CORRETA;

d) segundo o art. 2º, § 10: “§ 10. A contratação dos professores substitutos fica limitada ao regime de trabalho de 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas” – CORRETA;

e) por fim nos termos do art. 2º, § 8º: “§ 8º Excepcionalmente, no âmbito das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, poderão ser contratados professor visitante ou professor visitante estrangeiro, sem o título de doutor, desde que possuam comprovada competência em ensino, pesquisa e extensão tecnológicos ou reconhecimento da qualificação profissional pelo mercado de trabalho, na forma prevista pelo Conselho Superior da instituição contratante” – CORRETA.

Gabarito: alternativa A.

(ANAC - 2012) Os servidores temporários, contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, são ocupantes de cargo público e, portanto, são agentes públicos.

Comentários: os servidores temporários não ocupam cargo público, mas apenas função pública, conhecida como função autônoma, uma vez que não é vinculada a cargo público. Por isso, a questão está errada. A afirmativa final, contudo, está correta, uma vez que os servidores temporários são agentes públicos, mais especificamente classificados na categoria dos agentes administrativos.

Gabarito: errado.

(INSS - 2009) Constitui necessidade temporária de excepcional interesse público, para fins de contratação temporária pela Administração Pública Federal,

a) a realização de recenseamentos excetuadas as pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE

b) as atividades especiais nas organizações do Exército para atender a área rural ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia civil e mecânica.

c) a admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro

d) o combate a emergências ambientais, independentemente de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica.

Comentários: todas as alternativas foram extraídas do art. 2º, vejamos:

a) o inciso III dispõe o seguinte: “realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)”. Portanto, a realização de recenseamentos no IBGE é uma das hipóteses de contratação temporária. Note a redação da opção novamente: “a realização de recenseamentos excetuadas as pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE” – ERRADA;

b) inciso VI, “a” - atividades: especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia. Poderíamos relevar o fato de a questão mencionar o Exército, pois se trata de uma instituição das Forças Armadas. Contudo, o item está errado por mencionar que o serviço era para atender à área rural (o correto é industrial) – ERRADA;

c) inciso V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro – CORRETA;

d) inciso IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica. Portanto, é necessário ocorrer a declaração – ERRADA.



Gabarito: alternativa C.

(MDS - 2015) De acordo com a Lei nº 8.745/1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, assinale a alternativa que apresenta o tipo de pessoa que NÃO pode ser contratado por essa via.

- a) Pesquisador visitante estrangeiro para instituição de ensino público federal.
- b) Servidor público de empresa pública municipal para desenvolvimento de sua atividade profissional.
- c) Arquiteto para desenvolver atividades especiais nas organizações das Forças Armadas referente a encargos temporários de obras e serviços de engenharia.
- d) Agrimensor para identificação de demarcação territorial.
- e) Médicos para assistência à saúde para comunidades indígenas.

Comentários: vejamos cada dispositivo que fundamenta as alternativas:

- a) “Art. 2º. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro” - CORRETA;
- b) “Art. 6º - É proibida a contratação, nos termos desta Lei, de servidores da Administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como de empregados ou servidores de suas subsidiárias e controladas”. Logo, um servidor público de empresa pública municipal não poderá ser contratado por regime temporário – ERRADA;
- c) “Art. 2º. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: VI - atividades: “a” - especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia”. Assim, a contratação de um arquiteto, nessas condições, poderia ocorrer em regime temporário – CORRETA;
- d) “Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: VI - atividades: “b” - de identificação e demarcação territorial” – CORRETA;
- e) “Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: VI - atividades: “m” - de assistência à saúde para comunidades indígenas” – CORRETA.

Gabarito: alternativa B.

Recentemente, foi realizado plebiscito para consultar a população do Estado do Pará acerca da criação dos Estados de Carajás e Tapajós, a partir do Estado do Pará.

(Senado - 2012) Caso cada um de tais novos estados viesse a ser criado, acerca do regime de pessoal a ser adotado, é correto afirmar que ante a existência de necessidade temporária de excepcional interesse público, até que o concurso público seja realizado, se poderão contratar por tempo determinado juízes para compor o Tribunal.

Comentários: a Lei 8.745/93 não elenca, em seu art. 2º, a situação descrita no enunciado como uma das hipóteses contratação de pessoal por tempo determinado.

Gabarito: errado.

4.1.2 Forma de seleção

A contratação por tempo determinado é uma exceção ao princípio do concurso público. Contudo, se a escolha das pessoas que ocuparam as funções temporárias ocorrer por mera discricionariedade das



autoridades públicas, o instrumento poderia ser utilizado para o favorecimento de determinados grupos, em detrimento dos princípios da impessoalidade, da eficiência e da moralidade.

Por esse motivo, ainda que não ocorra um concurso público propriamente dito, a regra é que a seleção de pessoal ocorra por meio de **processo seletivo simplificado**.

Nesse contexto, o recrutamento do pessoal a ser contratado em regime temporário será feito mediante processo seletivo simplificado, que estará sujeito a **ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União**, dispensando-se a realização de concurso público (art. 3º, *caput*).

Todavia, a contratação para atender às necessidades decorrentes de **calamidade pública**, de **emergência ambiental** e de **emergências em saúde pública** prescindem de processo seletivo simplificado (art. 3º, § 1º). Nesses casos, a urgência da contratação seria incompatível com a prévia realização de um processo seletivo, motivo pelo qual este é dispensado.

Outra exceção à realização de processo seletivo simplificado trata da contratação de **professor visitante**, mencionado nos incisos IV e V, e nos casos das alíneas “a”, “d”, “e”, “g”, “l” e “m” do inciso VI, bem como do inciso VIII, tudo do art. 2º da Lei 8.745/1993. Nesses casos, a contratação poderá ser realizada por meio de análise do *curriculum vitae*, desde que demonstre a **notória capacidade técnica ou científica do profissional** (art. 3º, § 2º).



Seleção de pessoal em regime temporário		
Regra	Processo seletivo simplificado	
Exceções	Dispensa do processo seletivo	Necessidades decorrentes de calamidade pública , de emergência ambiental e de emergências em saúde pública
	Análise curricular, que deve evidenciar a notória capacidade técnica ou científica do profissional	Professor visitante (nacional ou estrangeiro) Atividades: a) especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia; d) finalísticas do Hospital das Forças Armadas; e) de pesquisa e desenvolvimento de produtos destinados à segurança de sistemas de informações, sob responsabilidade do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações - CEPESC; g) desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia – SIPAM;



	l) didático-pedagógicas em escolas de governo; e
	m) de assistência à saúde para comunidades indígenas;
	Admissão de pesquisador, de técnico com formação em área tecnológica de nível intermediário ou de tecnólogo, nacionais ou estrangeiros, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação;

4.1.3 Prazos

Como a própria designação constitucional estabelece, as contratações para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público devem ocorrer por **prazo determinado**.

Nesse contexto, o art. 4º da Lei 8.745/1993 cuidou de definir os prazos máximos de contratação, conforme cada tipo de necessidade. Assim, vamos esquematizar o assunto em tabela, de forma a facilitar a visualização:

Prazo	Situação e possibilidade/prazo de prorrogação
6 (seis) meses	<p>I - assistência a situações de calamidade pública; (<i>admite prorrogação, pelo prazo necessário à superação da situação de calamidade pública, desde que não exceda a dois anos</i>).</p> <p>II - assistência a emergências em saúde pública; (<i>admite prorrogação, pelo prazo necessário à superação das situações de emergências em saúde pública, desde que não exceda a dois anos</i>)</p> <p>IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica. (<i>única situação em que não há possibilidade de prorrogação</i>)</p>
1 (um) ano	<p>III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; (<i>admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a três anos</i>)</p> <p>IV - admissão de professor substituto e professor visitante; (<i>admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a dois anos</i>)</p> <p>Atividades:</p> <p>d) finalísticas do Hospital das Forças Armadas; (<i>admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a dois anos</i>)</p> <p>f) de vigilância e inspeção, relacionadas à defesa agropecuária, no âmbito do Ministério da Agricultura e do Abastecimento, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio internacional de produtos de origem animal ou vegetal ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana; (<i>admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a dois anos</i>)</p>



	<p>X - admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a dois anos)</i></p>
2 (dois) anos	<p>Atividades:</p> <p>b) de identificação e demarcação territorial; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a dois anos)</i></p> <p>e) de pesquisa e desenvolvimento de produtos destinados à segurança de sistemas de informações, sob responsabilidade do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações - CEPESC; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a três anos)</i></p> <p>m) de assistência à saúde para comunidades indígenas; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a quatro anos)</i></p>
3 (três) anos	<p>Atividades:</p> <p>h) técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública. <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a quatro anos)</i></p> <p>l) didático-pedagógicas em escolas de governo; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a quatro anos)</i></p> <p>VII - admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação. <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a seis anos)</i></p> <p>VIII - admissão de pesquisador, de técnico com formação em área tecnológica de nível intermediário ou de tecnólogo, nacionais ou estrangeiros, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a quatro anos)</i></p> <p>XI - admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação. <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a seis anos)</i></p>
4 (quatro) anos	<p>V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a quatro anos)</i></p> <p>Atividades:</p>



	<p>a) especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a quatro anos)</i></p> <p>g) desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia - SIPAM. <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a cinco anos)</i></p> <p>i) técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho que não possam ser atendidas mediante a aplicação do art. 74 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a cinco anos)</i></p> <p>j) técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pela alínea i e que não se caracterizem como atividades permanentes do órgão ou entidade; <i>(admite prorrogação, desde que o prazo total não exceda a cinco anos)</i></p>
--	--

4.1.4 Remuneração

A forma do estabelecimento da remuneração dos agentes públicos contratados em regime temporário consta no art. 7º da Lei 8.745/1993. Para melhor compreensão, o assunto será apresentado na forma de quadro, conforme consta abaixo:

Remuneração	
<p>Em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias.</p>	<p>IV - admissão de professor substituto e professor visitante;</p> <p>X - admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.</p> <p>XI - admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação.</p>
<p>Em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço</p>	<p>I - assistência a situações de calamidade pública;</p> <p>II - assistência a emergências em saúde pública;</p>



público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho	III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro; VI – atividades previstas em suas alíneas; VIII - admissão de pesquisador, de técnico com formação em área tecnológica de nível intermediário ou de tecnólogo, nacionais ou estrangeiros, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação;
Formado por unidade produzida	No caso do inc. III (recenseamentos), quando se tratar de coleta de dados, o valor da remuneração poderá ser formado por unidade produzida, desde que obedecido o limite estipulado no tópico anterior.

Para fins do estabelecimento desses limites, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma. Portanto, as vantagens de natureza individual não “aumentam” o limite.

Por fim, caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas nas alíneas h, i, j, l e m do inciso VI do caput do art. 2º.²³

4.1.5 Extinção dos contratos temporários

Os contratos firmados em regime temporário extinguir-se-ão, **sem direito à indenização** (art. 12):

- I - pelo término do prazo contratual;
- II - por iniciativa do contratado.

²³ Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: [...]

VI - atividades: [...]

h) técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)

i) técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho que não possam ser atendidas mediante a aplicação do art. 74 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

j) técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pela alínea i e que não se caracterizem como atividades permanentes do órgão ou entidade; (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

l) didático-pedagógicas em escolas de governo; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

m) de assistência à saúde para comunidades indígenas; e



III - pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos da alínea h do inciso VI do art. 2º.

O inciso III trata da extinção ou conclusão de projetos de cooperação implementados mediante acordos internacionais.

Quando a extinção do contrato ocorrer nos casos previstos nos incisos II e III, deverá ser comunicada com antecedência mínima de trinta dias (art. 12, § 1º).

Observe que o inciso II trata da extinção por iniciativa do contratado, ou seja, da pessoa que está prestando o serviço em regime temporário. Nesse caso, não há que se falar em indenização.

Por outro lado, quando a extinção do contrato ocorrer por iniciativa do órgão ou entidade **contratante**, decorrente de conveniência administrativa, deverá ocorrer o pagamento ao contratado de **indenização** correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato (art. 12, § 2º).

4.1.6 Outras disposições

As contratações temporárias somente poderão ser feitas com observância da **dotação orçamentária** específica e **mediante prévia autorização**: (a) do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão; e (ii) do Ministro de Estado sob cuja supervisão se encontrar o órgão ou entidade contratante, conforme estabelecido em regulamento (art. 5ª, *caput*). Portanto, a contratação em regime temporário depende de dotação orçamentária específica e autorização do Ministro do Planejamento, bem como do Ministro de Estado do setor correspondente.

Ademais, os órgãos e entidades contratantes deverão encaminhar, à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, **síntese dos contratos efetivados**, com o objetivo de estabelecer o controle das disposições constantes na Lei 8.745/1993.

O art. 6º da Lei 8.745/1993 **proíbe a contratação**, em regime temporário, de **servidores** da Administração direta ou indireta da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, bem como de **empregados** ou servidores de suas subsidiárias e controladas. Assim, se o agente já ocupa, por exemplo, um cargo público efetivo, em qualquer ente da Federação, ele não poderá ser contratado para desempenhar uma função em regime temporário.

Contudo, existem **algumas situações** que permitem a contratação, mesmo que o agente já ocupe cargo ou emprego público na Administração Pública. Todavia, essas exceções estão condicionadas à **formal comprovação da compatibilidade de horários**. As exceções são as seguintes (art. 6º, § 1º):

- a) **professor substituto** nas instituições federais de ensino, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo integrante das carreiras de magistério em universidades federais;
- b) **profissionais de saúde em unidades hospitalares**, quando **administradas pelo Governo Federal** e para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo ou emprego permanente em órgão ou entidade da administração pública federal direta e indireta.



Se a contratação ocorrer sem observar as vedações constantes acima, o **contrato será nulo** e, além disso, a autoridade contratante e o contratado estarão sujeitos à responsabilidade administrativa, incluindo a possibilidade de serem responsabilizados à devolução dos valores pagos, se for o caso (art. 6º, § 2º).

Outro ponto relevante é que o art. 9º da Lei 8.745/1993 veda que o pessoal contratado sob regime temporário:

- a) receba atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;
- b) seja nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- c) seja novamente contratado, com fundamento no regime temporário, antes de decorridos **vinte e quatro meses** do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º da Lei 8.745/1993, mediante prévia autorização do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministro de Estado sob cuja supervisão se encontrar o órgão ou entidade contratante.

Além disso, a Lei 8.745/1993 estabelece que as **infrações disciplinares** atribuídas ao pessoal contratado em regime temporário serão apuradas mediante **sindicância**, concluída no **prazo de trinta dias** e assegurada ampla defesa. Nota-se que não há menção à apuração por meio de processo administrativo disciplinar, mas apenas por meio de sindicância, cujo prazo de apuração é de trinta dias.

Outro ponto de nota consta no art. 16, que dispõe que o tempo de serviço prestado em virtude de contratação em regime temporário será contado para todos os efeitos.

Por fim, o art. 11 da Lei 8.745/1993 enumera uma série de dispositivos previstos na Lei 8.112/1990, mas que também são aplicáveis aos agentes públicos contratados em regime temporário. Não creio que seja necessário memorizar todos esses dispositivos, mas apenas entender que algumas regras constantes na Lei 8.112/1990 aplicam-se aos agentes temporários, por expressa previsão da Lei 8.745/1993.

Abaixo, segue a relação dos artigos da Lei 8.112/1990 aplicáveis aos agentes temporários, com uma observação, entre parêntesis, sobre o que trata os dispositivos:

- arts. 53 e 54 (ajuda de custo);
- 57 a 59 (diárias);
- 63 a 80 (algumas gratificações e adicionais);
- 97 (concessões);
- 104 a 109 (direito de petição);
- 110, incisos, I, in fine, e II, parágrafo único, a 115 (direito de petição);
- 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único (deveres do servidor);
- 117, incisos I a VI e IX a XVIII (proibições);
- 118 a 126 (acumulação e responsabilidades);
- 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII (penalidades);



- 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º (penalidades e prescrição);
- 236 (Dia do Servidor Público – Dia 28/10);
- 238 a 242 (disposições gerais).

5 QUESTÕES PARA FIXAÇÃO



1. (Cebraspe – Prefeitura de Boa Vista - RR/2019) A respeito das garantias constitucionais relativas a processo administrativo disciplinar, julgue o item a seguir.

Conforme jurisprudência do STJ, a instauração de processo administrativo disciplinar com base unicamente em denúncia anônima é viável, desde que tenha sido realizado previamente procedimento investigatório.

Comentário:

Há o seguinte entendimento sumulado 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 (Súmula 611). Portanto, errada a assertiva.

Gabarito: correto.

2. (Cebraspe – ABIN/2018) De acordo com a Lei n.º 8.112/1990, é dever do servidor atender o público em geral com presteza, fornecendo as informações requeridas, salvo aquelas protegidas por sigilo.

Comentário:

Dentre os deveres dos servidores listados no art. 116 do Estatuto, consta que devem atender com presteza:

(i) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

(ii) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;



(iii) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

Gabarito: correto.

3. (Cebraspe – STJ/2018) Será cassada a aposentadoria voluntária do servidor inativo que for condenado pela prática de ato de improbidade administrativa à época em que ainda estava na atividade.

Comentário:

Na forma do art. 134 do Estatuto, será **cassada a aposentadoria ou a disponibilidade** do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão. No rol do art. 132, que trata dos casos em que a demissão será aplicada, consta a prática de **improbidade administrativa** (inciso IV). Dessa forma, o inativo que praticou ato de improbidade na atividade terá sua **aposentadoria cassada**.

Gabarito: correto.

4. (Cebraspe – EBSERH/2018) É dever do servidor público respeitar a hierarquia, respeito esse que veda a ele representar contra comprometimentos da estrutura do poder estatal.

Comentário:

Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder é um **dever** do servidor (art. 116, XII). Inclusive, é também seu dever 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 (inciso VI). Logo, tal conduta não compromete a estrutura do poder estatal.

Ademais, o Código de Ética do Poder Executivo Federal complementa a questão, dispondo que: “XIV - São deveres fundamentais do servidor público: [...] h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal”.

Gabarito: errado.

5. (Cebraspe – EBSERH/2018) Nos termos da Lei n.º 8.112/1990, os deveres do servidor público incluem representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder e promover manifestação de apreço no recinto da repartição.

Comentário:

Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder é realmente um dever do servidor. Mas **promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição** é uma **proibição** trazida pelo art. 117, V.

Gabarito: errado.



6. (Cebraspe – IFF/2018) Servidor público que comete irregularidade no exercício da sua função poderá responder civil, penal e administrativamente pelo ato. Nesse sentido, segundo a Lei n.º 8.027/1990, as cominações civis, penais e administrativas podem cumular-se, no entanto

- a) são independentes entre si.
- b) a administrativa depende da civil.
- c) a administrativa depende da penal.
- d) a civil depende da penal.
- e) a penal depende da civil.

Comentário:

Conforme previsão do art. 125 da Lei 8.112/90, as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo **independentes** entre si. Ademais, o art. 8º da Lei 8.027/90 dispõe que pelo exercício irregular de suas atribuições o servidor público civil responde civil, penal e administrativamente, podendo as cominações civis, penais e disciplinares cumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa.

Gabarito: alternativa A.

7. (Cebraspe – Polícia Federal/2018) João, servidor público responsável pelo setor financeiro de uma autarquia federal, sem observar as formalidades legais necessárias, facilitou a incorporação, ao patrimônio particular de entidade privada sem fins lucrativos, de valores a ela repassados mediante a celebração de parceria.

Nessa situação hipotética, conforme a legislação e a doutrina a respeito de improbidade administrativa e regime disciplinar do servidor público federal, a pena disciplinar máxima a que João estará sujeito é a suspensão por noventa dias.

Comentário:

A lei de improbidade prevê essa conduta como sendo um ato de improbidade que causa lesão ao erário (art. 10, I, da Lei 8.429/92). Assim, João cometeu ato de improbidade administrativa, de forma que, nos termos do art. 132, IV da Lei 8.112/90, será demitido do serviço público, e não suspenso, como diz a afirmativa.

Gabarito: errado.

8. (Cebraspe – IPHAN/2018) Maria tomou posse recentemente no IPHAN e ficou responsável por desenvolver um projeto cujo objetivo era restaurar um acervo de pinturas pertencentes ao município do Rio de Janeiro e reformar uma área específica de um museu municipal, para a exposição das pinturas restauradas. Essas pinturas possuem grande valor histórico, artístico e cultural, consideradas peças de grande raridade pelo estilo e método de pintura utilizado. Essa restauração é uma tarefa que somente



pode ser realizada por técnico especializado, e há no país somente uma profissional habilitada para o trabalho.

Em relação a essa situação hipotética, julgue o item a seguir.

Se o servidor responsável pelo serviço de pintura do local de exposição levar, para seu uso pessoal, parte das tintas compradas e não utilizadas na reforma, ele não incorrerá em falha.

Comentário:

A lei de improbidade prevê essa conduta como sendo um ato de importa em enriquecimento ilícito (art. 9º, IV, da Lei 8.429/92). Assim, no caso, o servidor cometeu ato de improbidade, de forma que, nos termos do art. 132, IV da Lei 8.112/90, será demitido do serviço público.

Gabarito: errado.

9. (Cebraspe – MPU/2018) PARECER AUDIN – MPU n.º XXX

Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar

O chefe da Seção de Transporte comunica que o veículo caminhonete X, placa YYY, foi abastecido com combustível distinto de sua configuração de fábrica (diesel), quando utilizado em diligência por servidores técnicos do MPU. Relata que o abastecimento equivocado gerou danos ao veículo, cujo conserto, no valor total de cinco mil reais, foi pago com verbas do erário. Acrescenta também que, dada a indisponibilidade de diesel no momento do abastecimento, o servidor condutor do veículo autorizou o frentista do posto de combustível a pôr gasolina no tanque da referida caminhonete. Por fim, menciona que o servidor condutor do veículo não se dispôs a ressarcir voluntariamente aos cofres públicos os valores gastos a título de despesas extraordinárias com o reparo do veículo.

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na Lei n.º 8.112/1990.

A conduta do servidor que conduzia o veículo configura inobservância do dever funcional de zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público.

Comentário:

Podemos notar que houve violação ao dever que consta no art. 116, VII, isto é: “zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público”, uma vez que a conduta displicente do servidor ocasionou dano ao material público.

Gabarito: correto.

10. (Cebraspe – MPU/2018) PARECER AUDIN – MPU n.º XXX



Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar

O chefe da Seção de Transporte comunica que o veículo caminhonete X, placa YYY, foi abastecido com combustível distinto de sua configuração de fábrica (diesel), quando utilizado em diligência por servidores técnicos do MPU. Relata que o abastecimento equivocado gerou danos ao veículo, cujo conserto, no valor total de cinco mil reais, foi pago com verbas do erário. Acrescenta também que, dada a indisponibilidade de diesel no momento do abastecimento, o servidor condutor do veículo autorizou o frentista do posto de combustível a pôr gasolina no tanque da referida caminhonete. Por fim, menciona que o servidor condutor do veículo não se dispôs a ressarcir voluntariamente aos cofres públicos os valores gastos a título de despesas extraordinárias com o reparo do veículo.

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na Lei n.º 8.112/1990.

A referida lei prevê pena de suspensão para o servidor que conduzia o veículo, em razão da natureza e gravidade da sua falta bem como dos danos desta provenientes.

Comentário:

A pena de suspensão será aplicada no caso de reincidência das infrações puníveis com advertência ou ainda quando não justificar a aplicação de demissão. Por esse motivo, diz-se que a suspensão tem caráter residual, aplicando-se quando a Lei 8.112/1990 não enquadrar o caso em demissão nem em advertência.

Logo, não há previsão deste caso específico para a pena de suspensão. Aplicando o “caráter residual”, a suspensão seria aplicável (além da reincidência da advertência) nos seguintes casos:

- a) *cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;*
- b) *exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.*

Ademais, seria possível enquadrar o caso na situação prevista no art. 132, X: “lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional”, caso que justificaria, pelo menos em tese, a aplicação da demissão.

Gabarito: errado.

11. (Cebraspe – STM/2018) 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.

Comentário:

Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade responsável notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo



improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases (art. 133):

*I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por **dois servidores estáveis**, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;*

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;

III - julgamento.

Portanto, a afirmativa está correta.

Gabarito: correto.

12. (Cebraspe – IFF/2018) Caso o ministro da Educação receba uma denúncia sobre suposta irregularidade praticada por servidor público estável daquela pasta, o ministro deverá exigir que

- a) a denúncia seja formulada por escrito ou oralmente, visando à garantia da sua autenticidade.
- b) seja instaurado processo disciplinar independentemente de qual penalidade possa vir a ser imposta.
- c) o servidor seja imediatamente comunicado para apresentar defesa.
- d) a denúncia contenha a identificação e o endereço do denunciante para ser apurada.
- e) o servidor sujeito à demissão seja afastado do cargo, sem prejuízo da remuneração, até a decisão do referido ministro.

Comentário:

a) as denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam **formuladas por escrito** (e não oralmente), confirmada a autenticidade (art. 144) – ERRADA;

b) as irregularidades no serviço público devem ser apuradas imediatamente, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar (art. 143). Com efeito, a sindicância permite a aplicação das sanções de advertência e de suspensão. Portanto, não seria sempre o PAD a ser instaurado – ERRADA;

c) a apresentação da defesa ocorre após a indicição. Antes disso, haverá uma série de atos de apuração, em que o servidor poderá exercer o contraditório. Porém, a apresentação da defesa escrita ocorre só após a indicição (e não imediatamente). Nessa linha, segundo o Estatuto, tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas. Então o indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, sendo assegurada vista do processo na repartição (art. 161) – ERRADA;

d) isso mesmo. Na forma do art. 144, as denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante – CORRETA;



e) é possível, como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, que a autoridade instauradora do processo disciplinar determine o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias (e não até a decisão do ministro), sem prejuízo da remuneração (art. 147). Vale lembrar que o afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo – ERRADA.

Só uma observação sobre a letra D. Sabemos também que é possível apurar denúncia, ainda que anônima. Nesse caso, a administração deverá instaurar procedimentos preliminares e poderá instaurar a sindicância ou o PAD diante de outros elementos de prova. Porém, isso não elimina o fato de a Lei 8.112/1990 determinar que a denúncia deveria ser escrita e ter o endereço do denunciante.

Gabarito: alternativa D.

13. (Cebraspe – MPU/2018) É cabível penalidade de suspensão ao servidor que reincidir em faltas punidas com advertência.

Comentário:

Segundo o Estatuto, a suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de noventa dias (art. 130). Ademais, também será punido com suspensão de até quinze 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.

Gabarito: correto.

14. (Cebraspe – MPU/2018) Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a Lei n.º 8.112/1990.

Comentário:

A inassiduidade habitual é listada como hipótese de demissão do servidor, conforme art. 132, III do Estatuto. Vale lembrar que se entende por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses (art. 139). Ademais, a inassiduidade será apurada mediante processo administrativo disciplinar em rito sumário (art. 140).

Gabarito: errado.

15. (Cebraspe – SEFAZ RS/2018) A respeito do processo administrativo disciplinar (PAD), assinale a opção correta, considerando as disposições da Lei n.º 8.112/1990.

a) A autoridade julgadora do PAD deverá proferir decisão no prazo de vinte dias depois de ter recebido o processo.

b) Os autos de sindicância não integrarão o PAD, uma vez que somente balizam a instrução processual.

c) O investigado poderá ser afastado do exercício do seu cargo para que não influencie nas apurações do PAD; durante o período de afastamento, ele não receberá remuneração.



- d) A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público dispõe exclusivamente do PAD para promover a sua apuração.
- e) O servidor investigado deverá estar assistido por advogado no PAD, caso tenha interesse em arrolar ou reinquirir testemunhas.

Comentário:

- a) conforme art. 167, no prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão – CORRETA;
- b) os autos da sindicância **integrarão** o processo disciplinar, como peça informativa da instrução (art. 154) – ERRADA;
- c) 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 sessenta dias, **sem prejuízo da remuneração** (art. 147) – ERRADA;
- d) as irregularidades no serviço público devem ser apuradas imediatamente, mediante **sindicância ou processo administrativo** disciplinar (art. 143) – ERRADA;
- e) o servidor não precisa de advogado para defender-se em processo administrativo disciplinar. Assim, poderá exercer a sua defesa pessoalmente, ou por procurador (advogado ou não). Nesse sentido, vale lembrar a Súmula Vinculante nº 5, que diz que “A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição” – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.

16. (Cebraspe – TCM BA/2018-Adaptada) Instaurou-se processo administrativo disciplinar para apurar suposta prática de ato ímprobo por servidor de determinado tribunal de contas. Encerrada a fase de instrução e de defesa do servidor, foi apresentado relatório da comissão processante propondo que lhe fosse aplicada suspensão de sessenta dias. Posteriormente, a autoridade julgadora, em decisão motivada, lavrou decisão impondo ao servidor pena de demissão, por entender ter sido comprovada a prática de ato de improbidade.

Nessa situação hipotética,

I a autoridade julgadora não poderia ter agravado a pena indicada no relatório da comissão processante.

II a pena de demissão não poderia ter sido aplicada ao servidor, diante da ausência de decisão judicial condenatória em ação de improbidade.

III a autoridade estava vinculada quanto à aplicação da pena de demissão.

IV cabem pedido de reconsideração e recurso hierárquico em relação à decisão.

Estão certos apenas os itens

- a) I e II.



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

Comentário:

Sabemos que a legislação dos servidores prevê a aplicação da pena de demissão caso o servidor cometa ato de improbidade (Lei 8.112/90, art. 132, IV).

Agora, vamos analisar cada um dos quesitos:

I – segundo o Estatuto (art. 168, parágrafo único), quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, **agravar** a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade – ERRADA;

II – segundo o STJ, é possível a aplicação de pena de demissão de servidor público por ato de improbidade administrativa, em processo administrativo disciplinar, mesmo sem decisão judicial prévia (MS 15.054/DF) – ERRADA;

III – isso é verdade. Em que pese o poder disciplinar, em regra, seja considerado discricionário; existem situações em que a decisão será vinculada. É o caso da aplicação da pena de demissão quando o servidor cometer ato de improbidade. Nessa linha, a Lei 8.112/90 dispõe expressamente que “a demissão SERÁ aplicada nos seguintes casos: [...] IV – improbidade administrativa”. Portanto, não há discricionariedade, nesse caso, quanto ao conteúdo da sanção – CORRETA;

IV – os arts. 106 e 107 preveem a possibilidade de interposição de pedido de reconsideração e de recurso, no âmbito dos processos administrativos disciplinares – CORRETA.

Gabarito: alternativa C.

17. (Cebraspe – IPHAN/2018) A ação disciplinar contra servidor que cometa ato ilícito punível com suspensão prescreverá em dois anos contados da data em que o fato se tornou conhecido; todavia, se tal ato ilícito também configurar crime, então se aplicará o prazo prescricional da lei penal para a ação disciplinar.

Comentário:

A ação disciplinar prescreverá nos seguintes prazos (art. 142): (i) em cinco anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão; (ii) em dois anos, quanto à suspensão; em 180 dias, quanto à advertência. Ademais, o prazo conta da data em que o fato se tornou conhecido (art. 142, § 1º). Além disso, os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime (art. 142, § 2º). Logo, o item está devidamente correto.

Gabarito: correto.



18. (Cebraspe – IFF/2018) De acordo com o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, caso seja verificado que, reincidentemente, determinado servidor incumbia a outras atribuições estranhas ao cargo que este último ocupava, a penalidade prevista é de

- a) suspensão.
- b) advertência.
- c) demissão.
- d) censura.
- e) destituição do cargo.

Comentário:

Primeiro precisamos ter em mente que é proibido ao servidor cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias (art. 117, XVII). Também, de acordo com o dispositivo legal, a **suspensão** será aplicada em caso de **reincidência** das faltas punidas com advertência e **de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão**, não podendo exceder de 90 (noventa) dias (art. 130).

Assim, a pena de **suspensão** tem caráter residual, isto é, será aplicada quando não couber nem advertência nem demissão, justamente como ocorreu no caso da questão.

A pena de censura não é sanção prevista na Lei 8.112/1990 (ela pode ser aplicada pela comissão de ética por infração ao código de ética). Já a destituição do cargo (em comissão) se aplica ao servidor que ocupe exclusivamente cargo em comissão, mas tal informação não consta no enunciado.

Gabarito: alternativa A.

19. (Cebraspe – IFF/2018) Ao instaurar processo administrativo disciplinar ordinário contra servidor público civil federal, a autoridade competente deve designar, para compor a comissão processante,

- a) dois servidores estáveis ou não, devendo o presidente ocupar cargo efetivo.
- b) dois servidores estáveis, devendo o seu presidente ocupar cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.
- c) dois servidores estáveis ou não, devendo o presidente ocupar cargo efetivo superior ou de mesmo nível ao do indiciado.
- d) três servidores estáveis ou não, devendo o presidente ocupar cargo efetivo.
- e) três servidores estáveis, devendo o seu presidente ocupar cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

Comentário:

O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de **três** servidores estáveis designados pela autoridade competente, que indicará, dentre eles, o seu presidente, 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). Podemos observar que a alternativa E é a única correta, pois as letras A, B e C mencionam dois servidores e a letra D prevê a possibilidade de o membro não ser estável.

Gabarito: alternativa E.

20. (Cebraspe – EBSEH/2018) O servidor responde apenas administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, o qual pode ensejar a aplicação de penalidade disciplinar — até mesmo de demissão — , que deve, sempre, mencionar o fundamento legal e a causa da sanção.

Comentário:

O servidor responde **civil, penal e administrativamente** pelo exercício irregular de suas atribuições (art. 121). Logo, o “apenas” tornou o quesito errado. O restante da questão, no entanto, estaria correto, pois a aplicação de sanções deve ser motivada e o servidor pode sofrer até a pena de demissão, se for o caso.

Gabarito: errado.

21. (Cebraspe – EBSEH/2018) 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.

Comentário:

É isso mesmo! No julgamento do processo disciplinar a autoridade julgadora deverá, **no prazo de vinte dias**, contados do recebimento do processo, proferir a sua decisão (art. 167).

Gabarito: correto.

22. (Cebraspe – EBSEH/2018) A demissão será a penalidade disciplinar cabível para o servidor que se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente.

Comentário:

Será punido com suspensão de **até quinze 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 (art. 130, § 1º).

Gabarito: errado.

23. (Cebraspe – STJ/2018) Apesar de as instâncias administrativa e penal serem independentes entre si, a eventual responsabilidade administrativa do servidor será afastada se, na esfera criminal, ele for beneficiado por absolvição que negue a existência do fato ou a sua autoria.

Comentário:



Conforme dispõe o art. 126 da Lei, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que **negue a existência do fato** ou sua **autoria**. Portanto, correta a questão.

Vale lembrar que somente nesses casos a absolvição irá vincular a instância administrativa. Se, por outro lado, o servidor for absolvido por falta de provas ou por qualquer outro motivo, não haverá impedimento de ele ser punido administrativamente.

Gabarito: correto.

24. (Cebraspe – STJ/2018) Situação hipotética: Luiz, servidor público federal aposentado, desviou recurso público quando foi gestor de uma fundação de natureza privada de apoio a instituição federal de ensino superior. Assertiva: Nesse caso, de acordo com o Superior Tribunal de Justiça, será legal a instauração de procedimento disciplinar, assim como a punição de Luiz, nos moldes do regime jurídico dos servidores públicos da União.

Comentário:

Conforme o entendimento do STJ, o fato de o servidor público ter atendido aos requisitos para a concessão de aposentadoria não impede a instauração de processo administrativo para apurar a existência de falta eventualmente praticada no exercício do cargo.²⁴

Ademais, no MS 23.471, o STJ reconheceu a possibilidade ser instaurado processo administrativo disciplinar, nos moldes da Lei 8.112/90, para apurar e punir infrações disciplinares cometidas por **servidores públicos que exercem atribuições em fundações de apoio de natureza privada**. Assim, se, por exemplo, um servidor efetivo é investido em atribuição de chefia em fundação privada, e nela desvia recursos públicos, ele poderá sofrer o PAD e ser demitido do seu cargo efetivo.

Gabarito: correto.

25. (Cebraspe – ABIN/2018) Situação hipotética: José, servidor nomeado para cargo efetivo, passou pelo estágio probatório com nota dez na avaliação de desempenho do cargo, adquirindo a estabilidade no serviço público. Assertiva: Nessa situação, a despeito da excelência do seu desempenho, José poderá ser exonerado do serviço público seis meses após a conclusão do seu estágio probatório, caso apresente queda na produtividade por dois meses seguidos.

Comentário:

Uma vez que o servidor adquiriu a estabilidade, ele somente poderia perder o cargo por:

- (i) processo administrativo disciplinar, no qual lhe seja assegurada a ampla defesa;
- (ii) processo judicial transitado em julgado;
- (iii) avaliação especial de desempenho, na forma de lei complementar, com direito de defesa;

²⁴ Precedente: MS n. 21.948, Relator o Ministro NÉRI DA SILVEIRA, DJ 07.12.95;



(iv) excesso de despesa com pessoal.

Assim, após a aquisição da estabilidade, José não poderia ser exonerado da forma como ocorreu. Vale reforçar ainda que o sistema de avaliação especial de desempenho ainda não foi regulamentado, logo ele não poderia ser exonerado sob alegação de baixa produtividade. Só um detalhe: o STF entende que o ato de exoneração do servidor é meramente declaratório, podendo ocorrer após o prazo de três anos fixados para o estágio probatório, desde que as avaliações de desempenho sejam efetuadas dentro do prazo constitucional (RE 805.491 AgR). Mas não foi isso que ocorreu no caso da questão, pois o enunciado deixou claro que o servidor foi aprovado no estágio.

Gabarito: errado.

26. (Cebraspe – PC MA/2018) Pela suposta prática de falta funcional, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Luiz, servidor público estadual. Luiz respondeu, relativamente aos mesmos fatos, a ação penal ajuizada pelo MP local.

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

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

Comentário:

- a) as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si (art. 125) – CORRETA;
- b) e c) a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria (art. 126) – ERRADAS;
- d) como explanado no comentário da assertiva 'a', a regra é a independência entre as instâncias – ERRADA;
- e) a absolvição criminal deverá negar a existência do fato ou sua autoria – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.



27. (Cebbraspe – PC MA/2018) A revisão, de ofício, pela administração pública, de decisões sancionatórias aplicadas a servidor público por meio de regular processo administrativo é

- a) vedada, em razão da necessidade de provocação do servidor público.
- b) permitida, ainda que tenha ocorrido a preclusão administrativa, em razão do princípio da autotutela.
- c) permitida, em decorrência do princípio da oficialidade.
- d) permitida apenas se as alegações da revisão coincidirem com as suscitadas pela parte no decorrer do processo.
- e) vedada, em obediência ao princípio da economia processual.

Comentário:

a) não são vedadas pois possuem expressa previsão no art. 65, da Lei 9.784/99 – ERRADA;

b) a questão tenta confundir o princípio da autotutela com oficialidade. Vamos ver a característica de cada um, segundo a Lei 9.784/99: **oficialidade** - as atividades de instrução destinadas a averiguar e comprovar os dados necessários à tomada de decisão realizam-se de ofício ou mediante impulso do órgão responsável pelo processo, sem prejuízo do direito dos interessados de propor atuações probatórias (art. 29) e a **autotutela** - os processos administrativos de que resultem sanções poderão ser revistos, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando surgirem fatos novos ou circunstâncias relevantes suscetíveis de justificar a inadequação da sanção aplicada (art. 65) – claramente, o que ocorre na situação em apreço é a oficialidade e não a autotutela - ERRADA;

c) essa mesmo! Conforme restou evidenciado na questão acima, na oficialidade a Administração competente para decidir tem o poder/dever de inaugurar e impulsionar o processo. Diferente dos processos do Judiciário onde prevalece o Princípio da Inércia. A oficialidade existe porque a Administração Pública tem o dever elementar de satisfazer o interesse público, ela não pode, para isso, depender da iniciativa de algum particular. A previsão para a revisão do processo administrativo está no art. 65 da Lei 9.784/99– CORRETA;

d) e) os processos administrativos de que resultem sanções poderão ser **revistos**, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando surgirem fatos novos ou circunstâncias relevantes suscetíveis de justificar a inadequação da sanção aplicada (art. 65) – ERRADAS.

Gabarito: alternativa C.

28. (Cebbraspe – TRE TO/2017) João delegou a Maria, sua esposa e pessoa estranha à repartição pública onde ele exerce suas funções, o desempenho das atribuições de sua responsabilidade. Descoberto, João sofreu um processo administrativo disciplinar, que resultou em sua condenação à penalidade de advertência. Três meses após o trânsito em julgado do procedimento administrativo, João recusou fé a documento público. Nessa situação hipotética, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, João está sujeito à pena de

- a) suspensão de até noventa dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.



- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

Comentário:

Ambas as condutas praticadas por João são proibições constantes do rol do art. 117 do Estatuto (incisos XVII e III, respectivamente). Na forma do art. 129, a advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX (como no caso do enunciado), e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave. No caso de reincidência das faltas punidas com advertência, a sanção cabível é a pena de suspensão, que não pode exceder 90 dias (art. 130).

Vejamos os dispositivos tratados na questão:

*Art. 117. Ao servidor é **proibido**:*

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

*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;*

*Art. 129. A **advertência** será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do **art. 117**, incisos **I a VIII e XIX**, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.*

*Art. 130. A **suspensão** será aplicada em caso de **reincidência das faltas punidas com advertência** e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.*

Gabarito: alternativa A.

29. (Cebraspe – DPE AC/2017) Em razão da prática de infração disciplinar tipificada como crime, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar em desfavor de determinado servidor público, o qual já responde à ação penal relacionada aos mesmos fatos. Acerca dessa situação hipotética, assinale a opção correta, de acordo com a jurisprudência dos tribunais superiores sobre o assunto.

- a) A independência das esferas administrativa e criminal não permite que a efetivação de penalidade de demissão imposta em sede administrativa ocorra anteriormente ao trânsito em julgado da ação penal.
- b) É aceita a utilização de prova emprestada no procedimento administrativo disciplinar em curso, desde que autorizada pelo juiz criminal e respeitados o contraditório e a ampla defesa.
- c) A absolvição criminal fundada na inocorrência de crime impede a imposição de penalidade em sede do procedimento administrativo disciplinar.
- d) A condenação criminal impõe a aplicação da penalidade administrativa em sede de procedimento disciplinar, independentemente da regularidade do procedimento administrativo instaurado.



e) A fim de serem evitadas decisões contraditórias nas instâncias administrativa e penal, impõe-se o sobrestamento do procedimento administrativo disciplinar até o julgamento final da ação penal em tramitação.

Comentário:

a) a independência das esferas administrativa ~~e criminal~~ não permite que a efetivação de penalidade de demissão imposta em sede administrativa ocorra anteriormente ao trânsito em julgado da ação penal. O STJ já decidiu que é possível o cumprimento imediato da penalidade imposta ao servidor logo após o julgamento do PAD e antes do julgamento do recurso administrativo cabível. Não há qualquer ilegalidade na imediata execução de penalidade administrativa imposta em PAD a servidor público, ainda que a decisão não tenha transitado em julgado administrativamente (ou na esfera penal) (MS 19.488-DF - Informativo 559). Com efeito, no âmbito da Lei 8.112/1990, a regra é que eventuais recursos não tenham efeito suspensivo (art. 109), de tal forma que, em geral, as penalidades podem cumprir seus efeitos imediatamente – ERRADA;

b) esse é o teor 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 – CORRETA;

c) a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que **negue a existência do fato** ou **sua autoria**. Mas havendo alguma falta residual, é possível sua responsabilização na esfera administrativa, nos termos da Súmula 18 do STF. Por exemplo: um servidor poderá sofrer um processo penal sob alegação de que ele cometeu o crime de “abandono de cargo”; ao final do processo, o juízo inocentou o servidor, por concluir que isso não é um crime, logo ele foi absolvido; todavia, a conduta enquadra-se como infração administrativa, de tal forma que o servidor poderá ser demitido administrativa. Veja que isso é diferente da “negativa do fato”, pois o juiz não negou o fato de o servidor ter faltado ao serviço; ele apenas concluiu que isso não é crime. Dessa forma, não confunda “ausência do fato” com “inocorrência de crime” – ERRADA;

d) a condenação penal invariavelmente enseja a responsabilização civil e administrativa pelo mesmo fato, mas o processo administrativo deve tramitar de forma regular, sob pena de nulidade – ERRADA;

e) essa é uma faculdade, e não uma obrigação da autoridade. Em regra, os processos correm de forma independente – ERRADA.

Gabarito: alternativa B.

30. (Cebraspe – DPU/2017) Em procedimento disciplinar por ato de improbidade administrativa, somente depois de ocorrido o trânsito em julgado administrativo será cabível a aplicação da penalidade de demissão.

Comentário:

Tome muito cuidado para não confundir a pena de demissão (de natureza administrativa, aplicada no PAD) com a pena de perda da função pública (de natureza judicial, aplicada, entre outras, na ação de improbidade administrativa).



Além disso, o servidor poderá sofrer a pena de demissão, no âmbito do processo administrativo disciplinar, pelo cometimento de ato de improbidade administrativa (Lei 8.112/1990, art. 132, IV).

Nesse caso, como se trata de sanção administrativa, o servidor poderá sofrer a pena de demissão independentemente do trânsito em julgado da ação judicial que trata da improbidade administrativa. Imagine que Carlos frustrou a licitude de processo licitatório; tal conduta enquadra-se como ato de improbidade (Lei 8.429/1992, art. 10, VIII). Por essa conduta, a autoridade administrativa competente instaurou processo administrativo disciplinar, que culminou com a pena de demissão do servidor. Paralelo a isso, ele está respondendo ação de improbidade. Como as instâncias são independentes, ele sofrerá a demissão independentemente da tramitação da ação de improbidade administrativa.

Nessa linha, a jurisprudência do STJ prevê que é possível o cumprimento imediato da penalidade imposta ao servidor logo após o julgamento do PAD e antes do julgamento do recurso administrativo cabível. Assim, não há qualquer ilegalidade na imediata execução de penalidade administrativa imposta em PAD a servidor público, ainda que a decisão não tenha transitado em julgado administrativamente. (STJ - MS 19.488-DF-Informativo 559).

CUIDADO! Mais uma vez, não confunda a pena de demissão com a perda da função pública, já que esta última exige o trânsito em julgado (Lei 8.429/1992, art. 20).

Gabarito: errado.

31. (Cebraspe – DPU/2017) É possível a instauração de procedimento administrativo disciplinar com base em denúncia anônima.

Comentário:

Para os Tribunais Superiores, mesmo que a denúncia seja anônima, será possível a apuração dos fatos. Segundo o STJ, “é possível que ela [denúncia anônima] venha a ser considerada, devendo a autoridade proceder com maior cautela, de modo a evitar danos ao denunciado eventualmente inocente” (MS 7.069). Da mesma forma, o STF entende que o Poder Público pode ser provocado por “delação anônima”, desde que adote medidas complementares de apuração (HC 100.042/MC/RO).

Gabarito: correto.

32. (Cebraspe – TRE BA/2017) Pedro, servidor de órgão público federal, a mando de Lucas, seu chefe imediato, mensalmente entregava dez resmas de papel a uma empregada terceirizada, a título de colaboração para a escola em que um filho dessa empregada estudava. Nessa situação hipotética,

- a) Lucas deu ordem manifestamente ilegal, razão por que Pedro deveria ter-se recusado a cumpri-la.
- b) Pedro cometeu infração que não representou grave dano ao patrimônio público e, por isso, deverá ser-lhe aplicada a penalidade mais branda.
- c) o desconhecimento da ilegalidade da conduta afastará a aplicação de penalidade a Pedro.
- d) Pedro cometeu infração, mas Lucas, não, já que não praticou a conduta proibida.
- e) a nobreza da conduta de Pedro poderá justificar a não instauração de processo administrativo contra si.



Comentário:

Os servidores têm o dever de cumprir as ordens emanadas de seus superiores, exceto no caso daquelas manifestamente ilegais, como foi o caso da ordem que Lucas deu a Pedro.

Vale dizer: todo mundo sabe que não é lícito retirar material de órgão público e dá-lo a particulares (ainda que a intenção seja boa). Para isso, existem programas sociais especialmente destinados a este fim (ou Lucas poderia ter comprado com seu dinheiro o material).

Dessa forma, Pedro deveria ter se recusado a cumprir tal ordem e ainda ter levado a informação dessa irregularidade para apuração pela autoridade competente.

A letra “b” está errada, já que o fato de o dano ser baixo não afasta a ilegalidade do ato. O erro na opção “c” é que um servidor não pode alegar desconhecimento de norma, até porque é dever dos agentes públicos “observar as normas legais e regulamentares” (art. 116, III). No caso da letra “d”, Lucas apenas não cometeu “materialmente” o ato, mas foi dele a ordem para cometer a infração, por isso ele também responderá pelo fato; por fim, a letra “e” está incorreta já que a “nobreza” não se justifica neste caso, pois o patrimônio público é indisponível e, por isso, ele não poderia doar o que não lhe pertence.

Gabarito: alternativa A.

33. (Cebraspe – TRE BA/2017) Determinado servidor público está respondendo a processo administrativo por ter, supostamente, se apropriado de dinheiro público. Além disso, há investigação criminal em curso pela prática do mesmo delito. Conforme o disposto na Lei n.º 8.112/1990, nessa situação, o servidor

- a) não poderá ser processado civil e penalmente antes da conclusão do processo administrativo.
- b) deverá ser representado por advogado, como forma de se garantir a ampla defesa.
- c) somente poderá ser processado na esfera cível se ficarem comprovados o delito na forma dolosa, e o prejuízo ao erário ou a terceiro.
- d) poderá ser afastado preventivamente de suas funções pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da sua remuneração.
- e) deixará de responder ao processo administrativo se for absolvido criminalmente por falta de prova.

Comentário:

a) as esferas civil, administrativa e penal são independentes, podendo o servidor responder nessas três esferas ao mesmo tempo – ERRADA;

b) o servidor não precisa de advogado para defender-se em processo administrativo disciplinar. Assim, poderá exercer a sua defesa pessoalmente, ou por procurador (advogado ou não). Aqui, devemos lembrar do teor da Súmula Vinculante nº 5 do STF, que diz que “a falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição” – ERRADA;

c) a responsabilidade civil decorre de dolo *ou culpa* – ERRADA;



d) o Estatuto autoriza, como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, que a autoridade instauradora do processo disciplinar determine o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração (art. 147) – CORRETA;

e) se o servidor for absolvido penalmente por falta de provas, ele poderá ser responsabilizado civil e administrativamente pelo mesmo fato, pois essa hipótese não vincula as esferas administrativa e penal – ERRADA.

Gabarito: alternativa D.

34. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Situação hipotética: Rafael e Caio, servidores públicos federais, respondem, cumulativamente, a processos administrativo e criminal por atos cometidos no exercício de suas funções. Na esfera criminal, Rafael foi absolvido por ter comprovado a inexistência do fato; Caio foi absolvido por ter apresentado prova de não ter sido o autor do fato. Assertiva: Nessa situação, Rafael e Caio não poderão ser responsabilizados administrativamente.

Comentário:

Em regra, as instâncias civil, penal e administrativa são independentes. Portanto, elas podem ser aplicadas de forma cumulativa ou não. Além disso, um servidor pode ser punido em uma esfera, mas absolvido em outra. Contudo, existem hipóteses em que a decisão na esfera penal (somente nela) obriga a decisão nas demais esferas (civil e administrativa). Os casos são os seguintes: a condenação penal invariavelmente enseja a responsabilização civil e administrativa pelo mesmo fato; a absolvição penal por negativa de autoria ou inexistência do fato gera a absolvição civil e administrativa pelo mesmo fato, na forma como ocorreu com Rafael e Caio.

Gabarito: correto.

35. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Situação hipotética: Em 2015, Joaquim, servidor público federal, aposentou-se voluntariamente. Em 2016, comprovou-se que Joaquim, em 2015, ainda no exercício de suas funções, havia cometido ato de improbidade administrativa. Assertiva: Nessa situação, a aposentadoria de Joaquim deverá ser cassada.

Comentário:

Na forma do art. 134, será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão. É exatamente o caso do cometimento de ato de improbidade administrativa (art. 132, IV). Como Joaquim estava em atividade quando do cometimento do fato (2015), ele sofrerá a pena de cassação da aposentadoria.

Gabarito: correto.

36. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Não há vedação para que servidor público que esteja em gozo de licença para tratar de interesse particular participe da gerência ou administração de sociedade privada.



Comentário:

Perfeito! De fato, não há vedação para o servidor que esteja em gozo de licença para tratar de interesse particular participar de gerência ou administração de sociedade privada, uma vez que essa é justamente uma das exceções constantes no art. 117, parágrafo único, II, da Lei 8.112/1990. Ressalva-se, porém, que deverá ser observada a legislação de conflito de interesses.

Gabarito: correto.

37. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Servidor público poderá acumular o seu cargo público com emprego público remunerado vinculado a sociedade de economia mista.

Comentário:

A questão, inicialmente, foi dada como errada pela banca. Depois, houve alteração do gabarito para certo, sob a seguinte justificativa: “servidor público poderá, em algumas das hipóteses excepcionais previstas na Constituição Federal, acumular o seu cargo público em emprego público remunerado vinculado a sociedade de economia mista”. Assim, a banca entendeu que as hipóteses excepcionais do art. 37, XVI aplicam-se ao caso. Seria o caso de um empregado público, ocupante de emprego técnico ou científico, acumular um cargo público de professor, por exemplo.

Gabarito: correto.

38. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Situação hipotética: Em 2015, Mateus, servidor público, na presença de vários outros servidores, insubordinou-se gravemente em serviço. Assertiva: Nessa situação, Mateus poderá ser demitido do serviço público e a ação disciplinar relativa a esse fato prescreverá em 2020; no entanto, a instauração de processo disciplinar interromperá a prescrição daquela ação até a decisão final a ser proferida pela autoridade competente.

Comentário:

A insubordinação grave em serviço é hipótese de aplicação da pena de demissão (art. 132, VI). A ação disciplinar quanto às infrações puníveis com demissão prescreve em 5 anos (art. 142, I), sendo que, de fato, a abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente (art. 142, § 3º).

Gabarito: correto.

39. (Cebraspe – TRT 7ª Região (CE)/2017) Ao servidor público que intencionalmente e sem nenhuma justificativa se ausentar do país por trinta e um dias ininterruptos será aplicável, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, a penalidade de

- a) demissão.
- b) censura.
- c) advertência.



d) suspensão.

Comentário:

A situação narrada configurou abandono de cargo (art. 138), que ocorre quando há a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos. Essa situação autoriza a demissão do servidor (art. 132, II).

Gabarito: alternativa A.

40. (Cebraspe – TRT 7ª Região (CE)/2017) Na hipótese de acumular ilegalmente cargos, empregos, ou funções públicas, o funcionário público estará sujeito à penalidade disciplinar de

- a) destituição de cargo em comissão.
- b) suspensão.
- c) demissão.
- d) advertência.

Comentário:

Sabemos que, ressalvados os casos previstos no art. 37 da Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos. A acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas gera a demissão do servidor (art. 132, XII).

Gabarito: alternativa C.

41. (Cebraspe – TRT 7ª Região (CE)/2017) 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.

Comentário:

As esferas de responsabilidade são cumuláveis e independentes entre si. No entanto, a esfera penal vincula as demais quando houver absolvição penal por negativa do fato ou da autoria. Em termos mais simples, deve ficar provado que o servidor não foi o autor do crime (ausência de autoria) ou que, simplesmente, o crime não existiu (negativa do fato). Nos demais casos, a absolvição penal não vincula as outras instâncias. Logo, o gabarito é a letra B, pois se ficou provado que o servidor não é o autor da conduta, ele deverá ser absolvido nas outras esferas de responsabilização.



A insuficiência de provas não vincula as outras instâncias, motivo pela qual as letras A e C estão erradas. Além disso, mesmo que o fato não constitua infração penal, ele pode ser uma infração administrativa. Por exemplo, a inassiduidade não é um crime, mas é uma infração administrativa. Assim, a letra D está errada.

Gabarito: alternativa B.

42. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) A destituição de servidor de cargo em comissão ou de função comissionada não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

Comentário:

Essa é tranquila. São penalidades disciplinares (art. 127): (i) advertência; (ii) suspensão; (iii) demissão; (iv) cassação de aposentadoria ou disponibilidade; (v) destituição de cargo em comissão; (vi) destituição de função comissionada. Logo, elas são sim penalidades disciplinares que podem ser impostas ao servidor público.

Gabarito: errado.

43. (Cebraspe – TRE BA/2017) Após a regular tramitação de processo administrativo disciplinar instaurado contra servidor público federal, a comissão processante propôs, em relatório, penalidade de suspensão de sessenta dias. Nessa situação, segundo entendimento do Superior Tribunal de Justiça, a autoridade julgadora

- a) pode divergir da conclusão do relatório, podendo majorar ou diminuir a penalidade administrativa.
- b) pode alterar a capitulação da infração, mas deve manter a penalidade administrativa proposta.
- c) deve acatar a conclusão do relatório e aplicar a penalidade administrativa proposta.
- d) deve acatar a conclusão do relatório, podendo majorar a penalidade administrativa, mas não diminuí-la.
- e) pode divergir da conclusão do relatório, mas não pode diminuir a penalidade administrativa.

Comentário:

O art. 168 do Estatuto diz que o julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos. Ademais, quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade. Com essa informação, já eliminamos as alternativas B, C, D e E. Ademais, o entendimento do STJ é de que o relatório da comissão processante não vincula a autoridade julgadora (STJ, 1ª Seção, MS 15.905/DF, 9/10/2013), nos termos da letra A.

Para fixação, vamos fazer a leitura dos dispositivos relacionados e da decisão do STJ sobre o tema:

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



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

4. A indicação de nova capitulação para os fatos apurados pela Comissão Processante não macula o procedimento adotado, tendo em vista que o indiciado se defende dos fatos a ele imputados, não da sua classificação legal. Precedentes.

5. Consoante o disposto no art. 168 da Lei 8.112/90, não está a autoridade julgadora vinculada às conclusões da comissão processante, podendo aplicar pena mais severa desde que mediante decisão fundamentação. (STJ, 1ª Seção, MS 15.905/DF, 9/10/2013)

Gabarito: alternativa A.

44. (Cebraspe – TRE GO/2015) Flávia, analista judiciária do TRE/GO, acumula licitamente o cargo de analista e um cargo de professora na rede pública de ensino em Goiânia. Por sua competência, foi convidada a ocupar cargo em comissão no governo estadual de Goiás. Nesse caso, para ocupar o cargo em comissão, Flávia deve afastar-se dos dois cargos efetivos.

Comentário:

De acordo com o art. 120 do Estatuto, o servidor que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos. Portanto, não necessariamente Flávia terá que se afastar dos dois cargos efetivos, pois existe a possibilidade de acumulação com um deles.

Gabarito: errado.

45. (Cebraspe – TRE GO/2015) Luana, analista judiciária do TRE/GO, tem procedido de forma desidiosa no exercício de suas atribuições. Nessa situação, Luana comete transgressão disciplinar e está sujeita à pena de demissão do serviço público.

Comentário:

Agir de forma desidiosa é o mesmo que agir com desleixo, desatenção, preguiça, etc. De acordo com o art. 117, XV, é proibido ao servidor proceder de forma desidiosa, que é um dos casos que pode ensejar a demissão, conforme o art. 132 do Estatuto. Portanto, Luana cometeu uma transgressão e está sujeita à pena de demissão do serviço público.

Gabarito: correto.

46. (Cebraspe – TRE GO/2015) O TRE/GO recebeu denúncias sobre supostas irregularidades praticadas por José, um de seus analistas judiciários. Nessa situação, ainda que os atos atribuídos a José



não configurem evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a autoridade responsável do tribunal deve determinar a instauração de processo administrativo disciplinar.

Comentário:

Segundo o art. 144 da Lei 8.112/1990, as denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade. No entanto, quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Imagine, por exemplo, que um cidadão faça uma denúncia informando que um servidor estava trabalhando sem uniforme. No entanto, não existe qualquer uniforme padronizado para aquele órgão. Nesse caso, a denúncia será arquivada, pois o caso não configura evidente infração disciplinar ou ilícito penal.

É importante destacar, no entanto, que isso não significa que a autoridade tem discricionariedade para instaurar ou não o processo de apuração, pois, caso existam indícios de cometimento de alguma infração, a instauração da sindicância ou do processo administrativo disciplinar é obrigatória.

Gabarito: errado.

Maria, servidora pública federal estável, integrante de comissão de licitação de determinado órgão público do Poder Executivo federal, recebeu diretamente, no exercício do cargo, vantagem econômica indevida para que favorecesse determinada empresa em um procedimento licitatório. Após o curso regular do processo administrativo disciplinar, confirmada a responsabilidade de Maria na prática delituosa, foi aplicada a pena de demissão. Considerando essa situação hipotética, julgue os itens a seguir, com base na legislação aplicável ao caso.

47. (Cebraspe – FUB/2015) Caso Maria, notoriamente, possuísse boa conduta no ambiente de trabalho e não houvesse registros negativos em seus assentamentos funcionais, a administração poderia, com fundamento em tais atenuantes, ter optado pela imposição de penalidade menos gravosa.

Comentário:

Nessa situação, Maria cometeu uma infração grave, que pode ser enquadrada em vários dispositivos da Lei 8.112/1990, que ensejam a demissão. Por exemplo: *“crime contra a administração pública”*; *“improbidade administrativa”*; *“lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional”*; *“corrupção”* (art. 132, I, IV, X, XI). A conduta ainda pode ser enquadrada em algumas das proibições cuja transgressão também poderá ensejar a demissão: *“receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições”*; *“valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública”* (art. 117, IX e XII).

Assim, em que pese as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais devam ser considerados na aplicação da pena; a natureza, a gravidade e os danos decorrentes da conduta de Maria são tão relevantes que não é possível impor uma penalidade menos gravosa, pois a infração disciplinar se enquadra em diversos dispositivos que ensejam a demissão.



Gabarito: errado.

Com base no disposto no Decreto n.º 6.029/2007 e na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens subsequentes, que versam sobre direitos e deveres de servidores públicos.

48. (Cebraspe – INSS/2016) É proibido ao servidor público atuar como 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.

Comentário:

De acordo com o art. 117, inciso XI, da Lei 8.112/1990, é proibido ao servidor “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”.

Portanto, a questão reflete uma das vedações aplicáveis aos servidores públicos, exatamente como previsto na Lei 8.112/1990.

Gabarito: correto.

Ainda com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990 e na Constituição Federal de 1988 (CF), julgue os próximos itens.

49. (Cebraspe – DPU/2016) Com referência ao servidor público federal, a responsabilidade administrativa e a penal são independentes entre si, podendo cumular-se, salvo no caso de absolvição criminal que negue a ocorrência do fato ou a sua autoria.

Comentário:

O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições (art. 121). Essas sanções poderão cumular-se, sendo independentes entre si (art. 125). Entretanto, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria (art. 126).

Portanto, quando a sentença penal comprovar que não houve a irregularidade (negativa do fato) ou que não foi o servidor o responsável (negativa de autoria), não poderá o servidor ser sancionado nas instâncias administrativa e civil. Porém, se a absolvição decorrer de outro motivo (como a insuficiência de provas), aí não ocorrerá a vinculação das demais instâncias.

Posto isso, podemos ver a correção da questão.

Gabarito: correto.

50. (Cebraspe – DPU/2016) A inassiduidade habitual será apurada mediante procedimento sumário, cabendo, nesse caso, a penalidade de remoção ou de advertência.



Comentário:

Por inassiduidade habitual entende-se a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses. Com efeito, a inassiduidade habitual do servidor será punida com a demissão (art. 132, III) e não com a advertência ou remoção.

Ademais, a remoção é apenas uma forma de deslocamento do servidor, dentro do mesmo quadro de pessoal (Lei 8.112/1990, art. 36), não podendo ser utilizada como punição por alguma transgressão.

Gabarito: errado.

51. (Cebraspe – DPU/2016) Servidor do Instituto Nacional do Seguro Social que agir como procurador de seu cônjuge na obtenção de benefício previdenciário violará proibição estabelecida no regime disciplinar dos servidores públicos federais.

Comentário:

Pelo contrário. O art. 117, XI, pontua que é proibido ao servidor 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.

Gabarito: errado.

52. (Cebraspe – DPU/2016) É permitido o exercício de mais de um cargo em comissão, desde que seja na condição de interino.

Comentário:

O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva (art. 119). Entretanto, o referido artigo faz uma ressalva: o servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade.

Portanto, é permitido o exercício de mais de um cargo em comissão, desde que seja na condição de interino.

Gabarito: correto.

53. (Cebraspe – DPU/2016) Ao servidor público federal que tenha recebido certidão emitida por órgão público estadual para instruir pedido administrativo é lícito exigir o reconhecimento de firma da autoridade estadual.

Comentário:



Se a certidão foi emitida por um órgão público, pressupõem-se que ela seja legítima, ou seja, não existe dúvida sobre a autenticidade do documento. Assim, não existe motivo para exigir o reconhecimento de firma.

Justamente por esse motivo é expressamente vedado ao servidor, com base no art. 117, III, da Lei 8.112/1990, recusar fé a documentos públicos.

Logo, nossa questão está incorreta, pois o servidor não poderia negar fé a documentos públicos.

Vale acrescentar ainda que a Lei 9.784/1999 dispõe que o reconhecimento de firma somente será exigido quando houver dúvida de autenticidade, salvo se houver imposição legal exigindo o reconhecimento.

Gabarito: errado.

54. (Cebraspe – TRE PI/2016 – adaptada) Com base na Lei n.º 8.112/1990, assinale a opção correta.

- a) Em observância ao contraditório e à ampla defesa, a portaria por meio da qual se determina a instauração de processo administrativo disciplinar deve conter descrição minuciosa dos fatos imputados ao servidor e as circunstâncias em que eles ocorreram, além das normas, em tese, violadas.
- b) Se o presidente de tribunal aplicar a servidor da respectiva corte sanção menos gravosa que a demissão, será violado o princípio do duplo grau administrativo.
- c) A concessão de remoção e a de exercício provisório para o acompanhamento de cônjuge visam à preservação da unidade familiar, sendo extensíveis à hipótese em que a ruptura do convívio se dever ao provimento originário de cargo público pelo cônjuge diverso.
- d) De acordo com o princípio da moralidade, é autorizado o registro, nos assentamentos funcionais do servidor, do fato que tenha sido objeto de apuração em processo administrativo disciplinar arquivado em razão da prescrição da pretensão punitiva da administração.

Comentário:

Essa questão cobrou uma decisão muito específica do STF. Vejamos:

*A Administração Pública submete-se ao princípio da legalidade, sobrepondo-se ao regulamento a lei em sentido formal e material. (...) Consoante dispõe o inciso II do artigo 141 da Lei 8.112/1990, viabilizando o **salutar duplo grau administrativo**, cumpre à autoridade de hierarquia imediatamente inferior às mencionadas na cabeça do artigo, entre as quais os presidentes dos tribunais federais, **impor a suspensão do servidor quando ultrapassado o período de trinta dias**. Inconstitucionalidade do Regulamento da Secretaria do Supremo que, ao prever a autoria da sanção pelo dirigente maior do Tribunal, fulminando a revisão do ato, versa limitação conflitante com a lei de regência. [MS 28.033, rel. min. Marco Aurélio, j. 23-4-2014, P, DJE de 30-10-2014.]*

Para entender melhor o tema, vejamos o que dispõe o art. 141 da Lei 8.112/1990:

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:



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

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

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

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

Note que a Lei determina que a penalidade de suspensão de até 30 dias deve ser aplicada “pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior”. Porém, no caso julgado, o regulamento do Supremo Tribunal Federal previa a aplicação da sanção de suspensão superior a 30 dias diretamente pelo Presidente do Supremo, medida que contraria a lei. Vale dizer, o regulamento tem que prever uma autoridade inferior às autoridades previstas no inciso I do art. 141 para impor a sanção do inciso II. Isso é o que o relator do processo chamou de “duplo grau administrativo”, permitindo que eventual recurso contra a sanção pudesse ser interposto para apreciação da autoridade superior. Daí a correção da alternativa B.

Porém, é importante anotar que o duplo grau administrativo possui limitações, já que as sanções aplicáveis com fundamento no inciso I já seriam impostas diretamente pelas autoridades máximas.

Vejamos as demais alternativas:

a) a Lei 8.112/1990 dispõe que o processo administrativo disciplinar será iniciado com a instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão. Na portaria, não constarão todas essas informações, uma vez que elas ainda estão sendo apuradas. Tais informações constarão, na verdade, no relatório conclusivo da comissão (art. 165) – ERRADA;

c) a remoção é a forma de deslocamento do servidor para uma outra unidade administrativa, no âmbito do mesmo quadro. O art. 36 enumera três hipóteses de remoção: (i) de ofício, no interesse da Administração; (ii) a pedido, a critério da Administração; (iii) a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração.

Essa terceira modalidade constitui direito do servidor, que estará presente nos casos enumerados no art. 36, parágrafo único, III. Um desses casos ocorre: “para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração”.

Note que, nesse caso, um cônjuge tem que ter sido deslocado no interesse da Administração para que o outro possa ter o direito à remoção. Porém, a Lei não abrange provimento originário, pois nesse caso não houve “deslocamento no interesse da Administração”. Por exemplo: Paulo e Julia residem em Recife-PE. Paulo é servidor efetivo do TRE-PE, enquanto Julia é recém aprovada no concurso para Auditor-Fiscal do Estado de Santa Catarina. Se Julia for nomeada e empossada, não haverá direito de remoção para Paulo, pois o provimento de Julia é originário, não ensejando o direito à remoção do cônjuge.



O mesmo entendimento se aplica ao exercício provisório. Nessa linha, a Lei 8.112/1990 dispõe que “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), sendo que:

*Art. 84 [...] § 2º - 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.***

Nesse caso, o cônjuge deveria ter sido “deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo”, situações que não abrangem o provimento originário – ERRADA;

d) o art. 170 da Lei 8.112/1990 dispõe que “extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor”. Porém, esse dispositivo foi considerado inconstitucional pelo STF. Por ser esclarecedora, vejamos o conteúdo da ementa do MS 23262/DF, julgado em 23/04/2014:

*EMENTA Constitucional e Administrativo. Poder disciplinar. Prescrição. Anotação de fatos desabonadores nos assentamentos funcionais. Declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 170 da Lei nº 8.112/90. Violação do princípio da presunção de inocência. Segurança concedida. 1. A instauração do processo disciplinar interrompe o curso do prazo prescricional da infração, que volta a correr depois de ultrapassados 140 (cento e quarenta) dias sem que haja decisão definitiva. 2. O princípio da presunção de inocência consiste em pressuposto negativo, o qual refuta a incidência dos efeitos próprios de ato sancionador, administrativo ou judicial, antes do perfazimento ou da conclusão do processo respectivo, com vistas à apuração profunda dos fatos levantados e à realização de juízo certo sobre a ocorrência e a autoria do ilícito imputado ao acusado. 3. **É inconstitucional, por afronta ao art. 5º, LVII, da CF/88, o art. 170 da Lei nº 8.112/90, o qual é compreendido como projeção da prática administrativa fundada, em especial, na Formulação nº 36 do antigo DASP, que tinha como finalidade legitimar a utilização dos apontamentos para desabonar a conduta do servidor, a título de maus antecedentes, sem a formação definitiva da culpa.** 4. **Reconhecida a prescrição da pretensão punitiva, há impedimento absoluto de ato decisório condenatório ou de formação de culpa definitiva por atos imputados ao investigado no período abrangido pelo PAD.** 5. O status de inocência deixa de ser presumido somente após decisão definitiva na seara administrativa, ou seja, **não é possível que qualquer consequência desabonadora da conduta do servidor decorra tão só da instauração de procedimento apuratório ou de decisão que reconheça a incidência da prescrição antes de deliberação definitiva de culpabilidade.** 6. Segurança concedida, com a declaração de inconstitucionalidade incidental do art. 170 da Lei nº 8.112/1990.*

Logo, se houve prescrição, não cabe ao Estado fazer qualquer registro da conduta do servidor, sob pena de configurar ofensa ao princípio da presunção de inocência – ERRADA.

Observação: deletamos a alternativa C original da questão, em virtude de atualização do entendimento do STJ sobre o tema.



Gabarito: alternativa B.

55. (Cebraspe – TRE PI/2016) Com base na legislação que rege o processo administrativo disciplinar (PAD), assinale a opção correta.

- a) No PAD, não se admitem provas contra os agentes públicos investigados obtidas por meios ilícitos.
- b) O comparecimento e ciência do agente público investigado em PAD não supre a falta de sua intimação, haja vista o seu direito de ser citado pelo menos três dias antes da data para cumprimento do objeto da intimação.
- c) É obrigatória a cobrança de custas processuais dos agentes públicos apontados como responsáveis pela infração investigada, além da exigência de depósito em garantia aos cofres públicos, em montante a ser estipulado pela autoridade superior, compatível com o valor do objeto investigado.
- d) Não representa prejuízo para o PAD o fato de servidor nomeado para apurar o ocorrido litigar em juízo contra o agente público investigado, se não houver sentença transitada em julgado.
- e) Em razão do princípio da solenidade, o PAD deverá obedecer à forma, aos requisitos e aos demais ritos processuais, inclusive quanto à correta invocação das peças utilizadas em suas manifestações, sob pena de não serem conhecidas em juízo de admissibilidade.

Comentário:

Apesar de tratar do processo administrativo disciplinar, a questão é respondida com base na Lei 9.784/1999. Então, vamos lá:

- a) em processo administrativo, de qualquer natureza, não se admite a utilização de provas ilícitas. Nesse sentido, a própria Lei 9.784/1999 dispõe que: “Art. 30. São inadmissíveis no processo administrativo as provas obtidas por meios ilícitos.” – CORRETA;
- b) de acordo com a Lei 9.784/1999, “as intimações serão nulas quando feitas sem observância das prescrições legais, mas o comparecimento do administrado supre sua falta ou irregularidade” – ERRADA;
- c) segundo o art. 2º, parágrafo único, X, é proibida a cobrança de despesas processuais nos processos administrativos, ressalvadas as previstas em lei – ERRADA;
- d) é impedido de atuar em processo administrativo o servidor ou autoridade que (art. 18): (i) tenha interesse direto ou indireto na matéria; (ii) tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau; (iii) esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro. Logo, o servidor que está litigando com o investigado não pode ser nomeado para atuar no PAD, pois está impedido – ERRADA;
- e) na verdade, no processo administrativo, aplica-se o princípio do informalismo, ou formalismo moderado, caracterizado pela “adoção de formas simples, suficientes para propiciar adequado grau de certeza, segurança e respeito aos direitos dos administrados” (art. 2º, parágrafo único, IX) – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.



56. (Cebraspe – TRE PI/2016) Com relação à conduta que a Lei n.o 8.112/1990 impõe ao servidor público, assinale a opção correta.

- a) O servidor pode emprestar dinheiro e cobrar juros similares aos bancários, desde que observada a taxa média do mercado.
- b) O servidor pode, no turno contrário a sua jornada de trabalho, exercer o comércio, mantendo, por exemplo, pequena padaria no bairro em que reside.
- c) O servidor público não pode recusar fé a documentos públicos.
- d) O servidor não pode atuar como procurador junto a repartições públicas, para tratar de benefício previdenciário de seu irmão.
- e) O servidor pode ausentar-se do serviço, durante o expediente, para tratar de assunto particular, sem prévia autorização do chefe imediato, desde que reponha o tempo em outra oportunidade.

Comentário:

- a) uma das proibições encontradas na Lei 8.112/1990 é a de praticar usura (emprestar dinheiro, cobrando juros exorbitantes) sob qualquer de suas formas (art. 117, XIV). Logo, não é permitido que o servidor empreste dinheiro e cobre pagamento de juros por parte do devedor – ERRADA;
- b) outra proibição, desta vez localizada no art. 117, X, é a de participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário. Como na alternativa o servidor figura como proprietário, ele não poderá manter a padaria – ERRADA;
- c) o servidor também não pode recusar fé a documentos públicos (art. 117, III) – CORRETA;
- d) quase isso. O servidor não pode 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 (art. 117, XI) – ERRADA;
- e) essa alternativa está nitidamente incorreta. Com base no art. 117, I, é vedado ao servidor ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato – ERRADA.

Gabarito: alternativa C.

57. (Cebraspe – TRE PI/2016) Ainda sobre a disciplina legal acerca dos servidores públicos, assinale a opção correta.

- a) A abertura de sindicância punitiva não interrompe a prescrição.
- b) A responsabilidade civil do servidor público pode decorrer de ato comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros, mas não de ato omissivo.
- c) Não se admite a cumulação de sanções civis, penais e administrativas.
- d) A incontinência pública do servidor sujeita-se à pena de suspensão.
- e) A ação disciplinar prescreve em cinco anos quanto às infrações punidas com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.



Comentário:

a) a abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente (art. 142, § 3º) – ERRADA;

b) a responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros (art. 122) – ERRADA;

c) pelo contrário. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si (art. 125) – ERRADA;

d) a incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição, constituem infrações passíveis de demissão (art. 132, V) – ERRADA;

e) agora sim! Esse é o exato texto do art. 142, I: “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” – CORRETA.

Gabarito: alternativa E.

58. (Cebraspe – Funpresp-Jud/2016) A penalidade de demissão aplicada a Rafael é a prevista em lei para os casos de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

Comentário:

Nossa resposta é encontrada na Lei 8.112/1990. Lá podemos ver que a demissão é a penalidade aplicada aos seguintes casos (art. 132): (i) crime contra a administração pública; (ii) abandono de cargo; (iii) inassiduidade habitual; (iv) improbidade administrativa; (v) incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição; (vi) insubordinação grave em serviço; (vii) ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem; (viii) aplicação irregular de dinheiros públicos; (ix) revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo; (x) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional; (xi) corrupção; (xii) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; (xiii) transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117. Por esse motivo, temos a correção da assertiva.

Gabarito: correto.

O teto de um imóvel pertencente à União desabou em decorrência de fortes chuvas, as quais levaram o poder público a decretar estado de calamidade na região. Maria, servidora pública responsável por conduzir o processo licitatório para a contratação dos serviços de reparo pertinentes, diante da situação de calamidade pública, decidiu contratar mediante dispensa de licitação. Findo o processo de licitação, foi escolhida a Empresa Y, que apresentou preços superiores ao preço de mercado, mas, reservadamente, prometeu, caso fosse contratada pela União, realizar, com generoso desconto, uma grande reforma no banheiro da residência de Maria. Ao final, em razão da urgência, foi firmado contrato verbal entre a União e a Empresa Y e executados tanto os reparos contratados quanto a reforma prometida. Com referência a essa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.



59. (Cebraspe – Anvisa/2016) A autoridade que tiver ciência da conduta de Maria será obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Comentário:

O art. 143 da Lei 8.112/1990 dispõe que a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa. Logo, o item está correto.

Gabarito: correto.

60. (Cebraspe – TRE PE/2016) Com relação ao regime disciplinar dos servidores públicos civis da União, assinale a opção correta.

a) A destituição de servidor de cargo em comissão por infração à proibição de se valer do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem em detrimento da dignidade da função pública incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de cinco anos.

b) O processo administrativo disciplinar pode ser revisto a qualquer tempo na hipótese de se aduzirem fatos novos suscetíveis de justificar inadequação da penalidade aplicada, podendo resultar, inclusive, em agravamento de penalidade.

c) A penalidade de suspensão poderá ser aplicada ao servidor na hipótese de infração disciplinar consistente em insubordinação grave em serviço.

d) A responsabilidade administrativa do servidor deverá ser afastada caso tenha ocorrido absolvição criminal por insuficiência de provas.

e) O processo administrativo disciplinar destinado à apuração da infração disciplinar de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas desenvolve-se em procedimento sumário nas fases de instauração, inquérito administrativo e julgamento.

Comentário:

a) a demissão ou a destituição de cargo em comissão, por (i) valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública e por (ii) 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, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo *prazo de cinco anos* (art. 137) – CORRETA;

b) o processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada (art. 174). Porém, da revisão do processo *não poderá resultar agravamento de penalidade* (art. 182, parágrafo único) – ERRADA;

c) a insubordinação grave em serviço é proibição punível com a demissão e não com a suspensão (art. 132, VI) – ERRADA;



d) a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que *negue a existência do fato ou sua autoria* (art. 126). Se a absolvição penal decorrer de insuficiência de provas, o servidor poderá ser punido na esfera administrativa, em virtude da independência das instâncias – ERRADA;

e) detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade competente notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases

- instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;
- instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;
- juízo.

Logo, o correto é “instrução sumária” e não “inquérito administrativo”, pois este ocorre só no processo disciplinar “comum” (vide art. 151) – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.

61. (Cebraspe – TRT 8/2016) Após denúncia anônima contendo documentos que permitiram a determinada autarquia federal conhecer indícios de infração administrativa cometida por servidor público a ela vinculado, instaurou-se, no âmbito da entidade, processo administrativo disciplinar (PAD). Para compor a comissão responsável pelo PAD foi designado, entre outros membros, parente de quarto grau em linha colateral do servidor processado. A instrução processual foi ampla e houve necessidade de se prorrogar o prazo para a conclusão dos trabalhos. Ao final, o servidor, que optou por apresentar defesa pessoalmente, dispensando assistência técnica de advogado, foi indiciado. Superado o prazo para a conclusão do processo, sobreveio decisão proferida pela autoridade competente em que foi reconhecida a prescrição da pretensão punitiva da administração pública e a extinção da punibilidade. Ainda assim, em atendimento ao princípio da publicidade, foi promovido o registro do PAD e do seu resultado nos assentamentos funcionais do servidor.

Com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990 e considerando a doutrina e a jurisprudência, é correto afirmar que, na situação apresentada, houve irregularidade decorrente

- a) do fato de a comissão ter sido integrada pelo parente do servidor.
- b) do registro nos assentamentos funcionais do servidor.
- c) do excesso de prazo para conclusão do processo.
- d) da ausência de defesa técnica por advogado.
- e) do fato de a denúncia que deu origem à instauração do PAD ser anônima.

Comentário:



- a) o art. 149, § 2º, da Lei 8.112/1990 veda a participação, na comissão de sindicância ou de inquérito, de cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau. Como o parente é de quarto grau, não houve irregularidade por isso – ERRADA;
- b) o art. 170 da Lei 8.112/1990 dispõe que, “extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor”. Contudo, o STF entendeu que tal dispositivo é inconstitucional, uma vez que, em virtude do reconhecimento da extinção da punibilidade pela prescrição, não se pode impor punição administrativo-disciplinar, tendo em conta que a pretensão punitiva da Administração estaria comprometida de modo direto e imediato. Assim, a anotação dessa ocorrência em ficha funcional violaria o *princípio da presunção de inocência* (MS 23262/DF). Logo, a despeito da previsão do art. 170 da Lei 8.112/1990, não se pode fazer o registro nos assentamentos do servidor se houve a prescrição – CORRETA;
- c) não houve irregularidade pelo prazo. Na verdade, a questão informa que houve necessidade de prorrogação, o que está de acordo com a Lei 8.112/1990, que fixa o prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem (art. 152). Além disso, mesmo que esse prazo não fosse observado, isso não geraria nulidade do processo, uma vez que se trata de prazo impróprio (art. 169, § 1º) – ERRADA;
- d) de acordo com a Súmula Vinculante 5 do STF, “a falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição”. Logo, não houve irregularidade pela falta de advogado – ERRADA;
- e) em regra, a denúncia deve conter a identificação e o endereço do denunciante e ser formulada por escrito, confirmada a autenticidade (art. 144). Porém, o STF e o STJ admitem que a instauração da sindicância ou do PAD tenha como fundamento a denúncia anônima, desde que contenham ou não elementos informativos idôneos suficientes e sejam corroborados por outras informações hábeis a indicar a existência de irregularidade – ERRADA.

Gabarito: alternativa B.

62. (Cebraspe – TRT 8/2016) Com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990, assinale a opção correta acerca da acumulação de cargos.

- a) O servidor ocupante de cargo em comissão pode exercer interinamente cargo em comissão diverso, sem prejuízo das atribuições do cargo por ele regularmente ocupado.
- b) O servidor ocupante de cargo em comissão não poderá perceber, adicionalmente, remuneração por eventual participação em conselhos de administração de empresa pública.
- c) O servidor que acumular licitamente dois cargos efetivos poderá ser investido em um terceiro cargo, em comissão, se houver compatibilidade de horários.
- d) A proibição de acumular cargos não alcança cargos dos quadros de entidades da administração indireta.
- e) Proventos de aposentadoria de emprego público não podem ser cumulados com o exercício de cargo temporário.

Comentário:



a) o servidor ocupante de *cargo em comissão* ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade (art. 9º, parágrafo único) – CORRETA;

b) em regra, o servidor ocupante de cargo em comissão não poderá exercer mais de um cargo em comissão nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva (art. 119, *caput*). Porém, existem exceções para as duas vedações. Sobre exercer mais de um cargo em comissão, acabamos de ver a exceção quando comentamos a letra A. Já a exceção sobre ser remunerado pela participação de órgão de deliberação coletiva consta no art. 119, parágrafo único, da Lei 8.112/1990:

Art. 119. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto no caso previsto no parágrafo único do art. 9º, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas ou entidades em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica.

Logo, o servidor ocupante de cargo em comissão pode ser remunerado pela participação em conselhos de administração e fiscal de empresa pública – ERRADA;

c) o servidor que acumular licitamente *dois cargos efetivos*, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos (art. 120). Portanto, para ser investido no cargo em comissão, o servidor terá que ser afastado de pelo menos um dos cargos efetivos – ERRADA;

d) a proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios (art. 118, § 1º) – ERRADA.

e) de acordo com o STJ, inexistente expressa vedação legal que impeça a acumulação de proventos de aposentadoria no RGPS, ainda que em emprego público, com remuneração de função pública, natureza de que se reveste o conjunto de atribuições exercidas por força de contratação temporária, há que se manter a segurança concedida (REsp 1.298.503/DF) – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.

63. (Cebraspe – TRT 8/2016) A respeito da responsabilidade do servidor, assinale a opção correta à luz da Lei n.º 8.112/1990.

a) A responsabilidade regressiva do servidor por dano praticado contra terceiro no exercício de suas funções é objetiva.



- b) A responsabilidade criminal do servidor alcança contravenções eventualmente por ele praticadas no exercício de suas funções.
- c) A responsabilidade regressiva do servidor por dano praticado contra terceiro é personalíssima, não se estendendo a seus herdeiros e sucessores.
- d) Eventual decisão que absolva servidor público na esfera penal não interfere nas esferas civil e administrativa.
- e) A denúncia feita pelo servidor à autoridade competente a respeito da suspeita de envolvimento de seu superior em ato de improbidade acarreta a sua responsabilidade, se posteriormente verificada a inexistência de infração.

Comentário:

- a) a responsabilidade do ente estatal é objetiva (independe de dolo ou culpa), mas a responsabilidade do servidor, por meio de ação de regresso, é subjetivo, pois dependerá de dolo ou culpa do servidor (CF, art. 37, § 6º; Lei 8.112/1990, art. 122) – ERRADA;
- b) a responsabilidade criminal envolve o cometimento de crimes ou contravenções penais imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 123) – CORRETA;
- c) em regra, a responsabilidade é personalíssima. Contudo, tratando-se da *obrigação de reparar o dano* ela se estenderá aos sucessores, sendo contra eles executada, até o limite do valor da herança recebida (art. 122, § 3º) – ERRADA;
- d) as esferas, normalmente, são independentes e cumuláveis entre si. Contudo, a *absolvição* criminal que negue a existência do fato ou sua autoria afasta a responsabilidade nas demais instâncias (art. 126) – ERRADA;
- e) nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública (art. 126-A) – ERRADA.

Gabarito: alternativa B.

64. (Cebraspe – TRT 8/2016) De acordo com a Lei n.º 8.112/1990, estará sujeito à penalidade de demissão o servidor público que

- a) negar fé a documento público.
- b) opor resistência injustificada a processo administrativo.
- c) reincidir na retirada de documento da repartição sem prévia autorização da autoridade competente.
- d) coagir subordinado a filiar-se a partido político.
- e) utilizar recurso material da repartição em atividade particular

Comentário:



Vamos relacionar as alternativas com as correspondentes penalidades e fundamentos:

- a) **negar fé a documento público** – advertência (art. 117, III; art. 129) – ERRADA;
- b) **opor resistência injustificada a processo administrativo** – advertência (art. 117, IV; art. 129) – ERRADA;
- c) **reincidir na retirada de documento da repartição sem prévia autorização da autoridade competente - suspensão** (art. 117, II; art. 129; art. 130) – ERRADA;
- d) **coagir subordinado a filiar-se a partido político** – advertência (art. 117, VII; art. 129) – ERRADA;
- e) **utilizar recurso material da repartição em atividade particular** – demissão (art. 117, XVI; art. 132, XIII) – CORRETA.

Gabarito: alternativa E.

65. (Cespe- INCA/2010) O recrutamento do pessoal a ser contratado temporariamente para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público será feito mediante concurso público. Nos casos de contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública ou de emergência ambiental, será dispensado o processo seletivo.

Comentário: ao contrário do que afirma a primeira parte da questão, o recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos da Lei 8.745/93, será feito mediante processo seletivo simplificado, sujeito à ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo (dispensando) a realização de concurso público.

Já a segunda parte da afirmativa está correta, conforme o § 1º, art. 3º, da Lei 8.745/1993, pois realmente a contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá (dispensará) de processo seletivo.

Gabarito: errado.

66. (Cespe – MPOG/2015) Se tiver de contratar pessoal por tempo determinado para prestar assistência em situações de calamidade pública, a administração pública federal, estadual, distrital ou municipal poderá fazê-lo mediante processo seletivo simplificado, pois estará caracterizada a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Comentário: a questão é interessante para compreender a seleção em caso de urgência. Inicialmente, devemos notar que ela não cobra especificamente a Lei 8.745/1993, mas sim a contratação temporária em geral, tanto que menciona que as administrações “federal, estadual, distrital ou municipal” podem fazê-la. Depois, retornarei a este tópico.

De qualquer forma, vou tomar algumas referências da Lei 8.745/1993 para aprofundar o tema.



A afirmação segue a lógica do art. 3º, que prevê que o recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos da Lei 8.745/1993, será feito mediante processo seletivo simplificado, sujeito à ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, dispensando-se a realização de concurso público.

Por outro lado, o art. 3º, § 1º, dispensa a realização de processo seletivo para a contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública.

Assim, o caso da questão trata de uma situação em que o processo seletivo é dispensado (no âmbito federal), porém não é vedado. Isso quer dizer que, se houver tempo hábil, a Administração federal pode optar pela realização do processo seletivo simplificado.

Logo, é possível realizar a contratação por meio de processo seletivo simplificado ou simplesmente dispensá-lo.

O último ponto refere-se ao âmbito de aplicação da contratação temporária. Ainda que o nosso comentário acima tenha se fundamentado na Lei 8.745/1993, essa norma não foi cobrada na questão. Note-se que a assertiva trata da contratação temporária, cuja fundamentação consta na Constituição Federal, em seu art. 37, IX.

Por outro lado, a necessidade de se realizar processo seletivo simplificado não decorre somente do mandamento do art. 3º da Lei 8.745/1993, mas sim da própria Constituição, em respeito aos princípios da impessoalidade, moralidade e eficiência. Tanto é assim que vários tribunais de contas estaduais, ou ainda cortes do Poder Judiciário, vem fixando o entendimento da obrigatoriedade de se realizar processo seletivo simplificado, mesmo que tal exigência não consta na lei própria de contratação temporária de cada ente, ressalvados os casos de urgência, em que se pode dispensá-lo.

Assim, qualquer ente pode contratar temporários, realizando o devido processo seletivo simplificado, na forma de suas próprias leis.

Por isso que o item está correto.

Gabarito: correto.

67. (FGV – DPE-RJ/2014) A Constituição prevê a necessidade de concurso público para provimento dos cargos, seja para atender ao princípio da eficiência (selecionando os candidatos mais capacitados), seja para observar o princípio da igualdade (todos os interessados devem ter as mesmas condições de concorrer às vagas).

Levando-se em conta a atual jurisprudência do STF e a disciplina legal sobre o tema, é correto afirmar que pode ocorrer ingresso no serviço público sem concurso público, como nas hipóteses de contratação por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, que exige análise comparativa curricular de pelos menos três candidatos para uma vaga e tem prazo máximo de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período.



Comentário: conforme previsão do art. 3º, o recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos da Lei 8.745/1993, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito à ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, sem necessidade de realizar concurso público.

Além disso, nos termos do § 1º do mesmo artigo, a contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo.

Assim, a afirmativa ia muito bem, até dizer que a contratação temporária exige análise comparativa curricular de pelos menos três candidatos para uma vaga e tem prazo máximo de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período, pois não há tal previsão na Lei 8.745/93.

Até existe a hipótese de análise curricular para professor visitante e outras situações, porém não existem tais previsões constantes na questão.

Ademais, os prazos para a contratação temporária são previstos no art. 4º da Lei 8.745/1993, variando de seis meses a quatro anos, com possibilidades de prorrogação.

Gabarito: errado.

68. (FGV – Prefeitura de Osasco/2014) Em relação ao concurso público para ingresso na Administração Pública, a Constituição da República estabelece que é imprescindível a realização de concurso público para contratação por tempo determinado com objetivo de atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Comentário: Segundo o art. 3º, o recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público.

Além disso, conforme o § 1º, a contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo.

Gabarito: errado.

69. (FGV – AL-MT/2013 – adaptada) No que tange à exigência de concurso público para ingresso na administração pública, analise o item a seguir.

A Constituição não prevê exceções à regra do concurso público, havendo, no entanto, a possibilidade de contratação temporária por excepcional interesse público.

Comentário: a CF/88 prevê exceções à regra do concurso público, como, por exemplo, os cargos em comissão e o recrutamento para contratação por prazo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, que será feito mediante processo seletivo simplificado (art. 3º da Lei 8.745/93).

Gabarito: errado.



70. (Inédita – Estratégia Concursos/2016) O governo federal necessita admitir professor, por tempo determinado, para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

De acordo com o disposto na Lei nº 8.745/1993:

- a) os contratos serão realizados observados o prazo de até 01 (um) ano, admitida a prorrogação desde que o prazo total não exceda a 02 (dois) anos.
- b) Os contratos são de 01 (um) mês, não podendo ser prorrogados.
- c) os contratos serão realizados observados o prazo de até 06 (seis) meses, admitida a prorrogação desde que o prazo total não exceda a 02 (dois) anos.
- d) Os contratos são de 02 (dois) anos, não podendo ser prorrogados.

Comentário: a Lei 8.745/1993 apresenta uma série de prazos e possibilidades de prorrogação dos contratos por prazo determinado. Assim, é preciso analisá-los com calma, em que pese seja difícil de memorizar todos.

No caso de admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação, o prazo do contrato será de um ano, admitindo-se a prorrogação, desde que o prazo total não exceda a dois anos.

Recomendo a leitura do quadro constante no capítulo sobre os prazos, pois ele poderá ajudar muito em questões desse estilo.

Gabarito: alternativa A.

71. (Funcab – ANS/2015) A Lei nº 8.745/1993 admite a contratação temporária de excepcional interesse público, assim considerada a situação de emergência em saúde pública.

Nesta hipótese, é dispensável processo seletivo, mas o contrato não poderá exceder, persistindo a situação de emergências, ao prazo de:

- a) dois anos, improrrogáveis.
- b) dezoito meses, prorrogáveis até o máximo de três anos.
- c) um ano, prorrogável até o máximo de dois anos.
- d) dois anos, prorrogáveis até o máximo de quatro anos.
- e) seis meses, prorrogáveis até o máximo de dois anos.

Comentário: nos casos de calamidade pública e de emergências em saúde, o prazo inicial do contrato será de até seis meses, sendo possível a prorrogação, pelo prazo necessário à superação do quadro, desde que não exceda a dois anos. Ou seja, o prazo é de seis meses, prorrogáveis até o máximo de dois anos.

Gabarito: alternativa E.



72. (Cesgranrio – IBGE/2013) Rubens exerce a função de gerente de projetos de determinado órgão da administração federal e recebe de Dinamérico, tecnólogo que atua na sua equipe, requerimento de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação.

Nesse caso, de acordo com a Lei n 8.745/93, a contratação por tempo determinado de um substituto para Dinamérico será, no máximo, de

- a) um ano
- b) dois anos
- c) três anos
- d) quatro anos
- e) cinco anos

Comentário: nesse caso, é preciso tomar um pouco de cuidado com a interpretação do enunciado. Ao descrever o “prazo máximo”, a questão está exigindo o conhecimento do prazo antes da possível prorrogação, nos termos do caput do art. 4º da Lei 8.745/1993: “As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos”.

Nesse caso, para a admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação, o prazo máximo será de três anos (letra C).

Caso a questão inclui-se ainda a prorrogação, o prazo não poderia exceder a seis anos.

Gabarito: alternativa C.

73. (UEG – PC-GO/2012) Acerca da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, é CORRETO afirmar:

- a) o contratado temporariamente não ocupa cargo durante o prazo da contratação.
- b) a relação do contratado temporariamente com a Administração Pública é de emprego público.
- c) a contratação temporária pelos estados e municípios, obrigatoriamente, deve ser regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- d) a Lei Federal que estabelece os casos de excepcional interesse público, que justificam a contratação temporária na administração federal, é o suporte legal para estados e municípios contratarem temporariamente.

Comentário:

a) conforme art. 3º da Lei 8.112/1990, “os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão”. Por essa conceituação, já se sabe que a definição de cargo não alcança o servidor temporário. Mas podemos ir além, o servidor temporário não ocupa cargo público, mas mera função autônoma – CORRETO;



b) o empregado público é aquele regido pela CLT, não se confundindo com o regime estabelecido na contratação temporária – ERRADA;

c) e d) a contratação de servidor temporário depende de legislação própria de cada ente, nos termos da decisão do STF (ADIN 1500/ES):

CONSTITUCIONAL. LEI ESTADUAL CAPIXABA QUE DISCIPLINOU A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE SERVIDORES PÚBLICOS DA ÁREA DE SAÚDE. POSSÍVEL EXCEÇÃO PREVISTA NO INCISO IX DO ART. 37 DA LEI MAIOR. INCONSTITUCIONALIDADE. ADI JULGADA PROCEDENTE. I - A contratação temporária de servidores sem concurso público é exceção, e não regra na Administração Pública, e há de ser regulamentada por lei do ente federativo que assim disponha. (STF - ADI: 1500 ES, Relator: CARLOS VELLOSO, Data de Julgamento: 19/06/2002, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 16-08-2002 PP-00087 EMENT VOL-02078-01 PP-00154)

Por isso, as letras C e D estão ERRADAS.

Gabarito: alternativa A.

74. (Inédita – IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado:

A remuneração do pessoal contratado nos termos da Lei 8.745/93, no caso de realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, quando se tratar de coleta de dados, poderá ser formado por unidade produzida, desde que em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho.

Comentário: afirmativa de acordo com o art. 7º, inciso III:

Art. 7º A remuneração do pessoal contratado nos termos desta Lei será fixada: [...] III - no caso do inciso III do art. 2º, quando se tratar de coleta de dados, o valor da remuneração poderá ser formado por unidade produzida, desde que obedecido ao disposto no inciso II deste artigo.

O inciso III do art. 2º trata da contratação de recenseadores para o IBGE, enquanto o inciso II do art. 7º fixa o limite da remuneração desses agentes em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou dos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho.

Gabarito: correto.

75. (Esaf – CGU/2012) A respeito da contratação, por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei n. 8.745/93, é correto afirmar que:

a) a contratação, para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública, prescindirá de processo seletivo.



- b) considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público a atividade didático-pedagógica em escolas de governo e em fundações de apoio das Universidades públicas.
- c) contratados por tempo determinado podem ser considerados estatutários de regime próprio.
- d) o recrutamento do pessoal será feito mediante processo seletivo simplificado que dispensa publicidade em Diário Oficial da União, prescindindo concurso público.
- e) o pessoal contratado nos termos desta Lei poderá ser nomeado, na qualidade de substituto, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

Comentário: vamos analisar os dispositivos tratados em cada alternativa:

- a) “Art. 3º, §1º: A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo” – CORRETA;
- b) Art. 2º, inciso VI – Atividades: “I - didático-pedagógicas em escolas de governo”, ou seja, somente em escolas de governo – ERRADA;
- c) o regime aplicado na esfera federal é aquele previsto na Lei 8.745/93, podendo ser classificado como um regime jurídico especial – ERRADA;
- d) “Art. 3º: O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público” – ERRADA;
- e) “Art. 9º: O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá: [...] II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança” – ERRADA.

Gabarito: alternativa A.

76. (Cesgranrio – Analista de Planejamento Gestão e Infraestrutura/2010) O presidente de uma fundação pública pretende designar, para exercer cargo em comissão, determinado agente público que se encontra prestando serviços à entidade em decorrência de contrato por tempo determinado, regido pela Lei Federal no 8.745, de 09/12/1993. O setor de recursos humanos da fundação, após consulta à referida Lei, comunicou ao presidente que:

- a) não é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, mas é possível a sua designação para o exercício de função de confiança.
- b) não é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, ainda que a título precário ou em substituição.
- c) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, desde que a título precário.
- d) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, desde que em caráter de substituição.



e) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, tratando-se de escolha discricionária da autoridade administrativa.

Comentário: o art. 9º da Lei 8.745/1993 prevê que o pessoal contratado em regime temporário não poderá: “ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança”.

Gabarito: alternativa B.

77. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado: O pessoal contratado nos termos desta Lei poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato.

Comentário: nos termos do art. 9º, inciso I, o pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato.

Gabarito: errado.

78. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado:

O pessoal contratado em regime temporário não poderá ser novamente contratado, com fundamento na Lei 8.745/1993, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nos casos de assistência a situações de calamidade pública e combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica, mediante prévia autorização.

Comentário: conforme art. 9º, inciso III, o pessoal contratado nos termos da Lei 8.745/1993 não poderá ser novamente contratado, com fundamento em seu regime, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º, mediante prévia autorização do Ministro do Planejamento e do Ministro de Estado do setor correspondente.

As exceções são justamente as descritas no enunciado:

I - assistência a situações de calamidade pública;

IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica.

Gabarito: correto.

79. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) Marque a alternativa falsa em relação à Lei 8.745/93.

O contrato firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito a indenizações:

a) pelo término do prazo contratual;



- b) pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos de atividades desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia - SIPAM
- c) por iniciativa do contratado
- d) pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos de atividades técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública.

Comentário: Todas as hipóteses estão previstas no art. 12 da Lei 8.745/93, exceto letra “b”.

- a) art. 12, I – “pelo término do prazo contratual” – CORRETA;
- b) traz a hipótese da alínea “g”, do inciso VI do art. 2º, que não está prevista no art. 12 como hipótese de extinção do contrato sem direito a indenizações – ERRADA;
- c) art. 12, II – “por iniciativa do contratado” – CORRETA;
- d) art. 12, III – “pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos da alínea “h” do inciso VI do art. 2º” – CORRETO.

Gabarito: alternativa B.

80. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado:

A extinção do contrato por iniciativa do contratado, pelo término do prazo contratual e pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos de atividades técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública, será comunicada com a antecedência mínima de 30 dias.

Comentário: conforme o art. 12, § 1º, no caso de “término do prazo contratual”, não há necessidade de comunicação com antecedência mínima de 30 dias.

Gabarito: errado.

81. (ESAF – EPPGG/MPOG/2009 – atualizada) Marque a opção incorreta quanto à contratação por tempo determinado, nos termos da Lei n. 8.745/93.

- a) A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo.
- b) Não haverá pagamento de indenização, quando o contrato firmado extinguir-se por iniciativa do contratado.
- c) As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado serão apuradas mediante sindicância.



- d) Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público as atividades finalísticas do Hospital das Forças Armadas.
- e) O tempo de serviço prestado não será contado para fins de aposentadoria.

Comentário:

- a) art. 3º, “§1º - A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo” – CORRETA;
- b) art. 12. “O contrato firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito a indenizações: II - por iniciativa do contratado” - CORRETA;
- c) art. 10 – “As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante sindicância” – CORRETA;
- d) art. 2º - “Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: VI - atividades: d) finalísticas do Hospital das Forças Armadas” – CORRETA;
- e) art. 16 – “O tempo de serviço prestado em virtude de contratação nos termos desta Lei será contado para todos os efeitos” – ERRADA.

Gabarito: alternativa E.

É isso! Nos vemos na próxima aula.

Bons estudos.

HERBERT ALMEIDA.

<http://www.estrategiaconcursos.com.br/cursosPorProfessor/herbert-almeida-3314/>



@profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida e /controleexterno

Se preferir, basta escanear as figuras abaixo:



Instagram (pelo aplicativo do IG)



Youtube



Telegram



6 QUESTÕES COMENTADAS NA AULA

1. (Cebraspe – Prefeitura de Boa Vista - RR/2019) A respeito das garantias constitucionais relativas a processo administrativo disciplinar, julgue o item a seguir.

Conforme jurisprudência do STJ, a instauração de processo administrativo disciplinar com base unicamente em denúncia anônima é viável, desde que tenha sido realizado previamente procedimento investigatório.

2. (Cebraspe – ABIN/2018) De acordo com a Lei n.º 8.112/1990, é dever do servidor atender o público em geral com presteza, fornecendo as informações requeridas, salvo aquelas protegidas por sigilo.
3. (Cebraspe – STJ/2018) Será cassada a aposentadoria voluntária do servidor inativo que for condenado pela prática de ato de improbidade administrativa à época em que ainda estava na atividade.
4. (Cebraspe – EBSEH/2018) É dever do servidor público respeitar a hierarquia, respeito esse que veda a ele representar contra comprometimentos da estrutura do poder estatal.
5. (Cebraspe – EBSEH/2018) Nos termos da Lei n.º 8.112/1990, os deveres do servidor público incluem representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder e promover manifestação de apreço no recinto da repartição.
6. (Cebraspe – IFF/2018) Servidor público que comete irregularidade no exercício da sua função poderá responder civil, penal e administrativamente pelo ato. Nesse sentido, segundo a Lei n.º 8.027/1990, as cominações civis, penais e administrativas podem cumular-se, no entanto
- a) são independentes entre si.
 - b) a administrativa depende da civil.
 - c) a administrativa depende da penal.
 - d) a civil depende da penal.
 - e) a penal depende da civil.

7. (Cebraspe – Polícia Federal/2018) João, servidor público responsável pelo setor financeiro de uma autarquia federal, sem observar as formalidades legais necessárias, facilitou a incorporação, ao



patrimônio particular de entidade privada sem fins lucrativos, de valores a ela repassados mediante a celebração de parceria.

Nessa situação hipotética, conforme a legislação e a doutrina a respeito de improbidade administrativa e regime disciplinar do servidor público federal, a pena disciplinar máxima a que João estará sujeito é a suspensão por noventa dias.

8. (Cebraspe – IPHAN/2018) Maria tomou posse recentemente no IPHAN e ficou responsável por desenvolver um projeto cujo objetivo era restaurar um acervo de pinturas pertencentes ao município do Rio de Janeiro e reformar uma área específica de um museu municipal, para a exposição das pinturas restauradas. Essas pinturas possuem grande valor histórico, artístico e cultural, consideradas peças de grande raridade pelo estilo e método de pintura utilizado. Essa restauração é uma tarefa que somente pode ser realizada por técnico especializado, e há no país somente uma profissional habilitada para o trabalho.

Em relação a essa situação hipotética, julgue o item a seguir.

Se o servidor responsável pelo serviço de pintura do local de exposição levar, para seu uso pessoal, parte das tintas compradas e não utilizadas na reforma, ele não incorrerá em falha.

9. (Cebraspe – MPU/2018) PARECER AUDIN – MPU n.º XXX

Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar

O chefe da Seção de Transporte comunica que o veículo caminhonete X, placa YYY, foi abastecido com combustível distinto de sua configuração de fábrica (diesel), quando utilizado em diligência por servidores técnicos do MPU. Relata que o abastecimento equivocado gerou danos ao veículo, cujo conserto, no valor total de cinco mil reais, foi pago com verbas do erário. Acrescenta também que, dada a indisponibilidade de diesel no momento do abastecimento, o servidor condutor do veículo autorizou o frentista do posto de combustível a pôr gasolina no tanque da referida caminhonete. Por fim, menciona que o servidor condutor do veículo não se dispôs a ressarcir voluntariamente aos cofres públicos os valores gastos a título de despesas extraordinárias com o reparo do veículo.

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na Lei n.º 8.112/1990.

A conduta do servidor que conduzia o veículo configura inobservância do dever funcional de zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público.

10. (Cebraspe – MPU/2018) PARECER AUDIN – MPU n.º XXX

Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar



O chefe da Seção de Transporte comunica que o veículo caminhonete X, placa YYY, foi abastecido com combustível distinto de sua configuração de fábrica (diesel), quando utilizado em diligência por servidores técnicos do MPU. Relata que o abastecimento equivocado gerou danos ao veículo, cujo conserto, no valor total de cinco mil reais, foi pago com verbas do erário. Acrescenta também que, dada a indisponibilidade de diesel no momento do abastecimento, o servidor condutor do veículo autorizou o frentista do posto de combustível a pôr gasolina no tanque da referida caminhonete. Por fim, menciona que o servidor condutor do veículo não se dispôs a ressarcir voluntariamente aos cofres públicos os valores gastos a título de despesas extraordinárias com o reparo do veículo.

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na Lei n.º 8.112/1990.

A referida lei prevê pena de suspensão para o servidor que conduzia o veículo, em razão da natureza e gravidade da sua falta bem como dos danos desta provenientes.

11. (Cebraspe – STM/2018) No caso de acumulação ilegal de cargos públicos, o servidor será notificado para apresentar opção e, se ele permanecer omissos, será instaurado procedimento administrativo disciplinar sumário conduzido por comissão composta por dois servidores estáveis.

12. (Cebraspe – IFF/2018) Caso o ministro da Educação receba uma denúncia sobre suposta irregularidade praticada por servidor público estável daquela pasta, o ministro deverá exigir que

- a) a denúncia seja formulada por escrito ou oralmente, visando à garantia da sua autenticidade.
- b) seja instaurado processo disciplinar independentemente de qual penalidade possa vir a ser imposta.
- c) o servidor seja imediatamente comunicado para apresentar defesa.
- d) a denúncia contenha a identificação e o endereço do denunciante para ser apurada.
- e) o servidor sujeito à demissão seja afastado do cargo, sem prejuízo da remuneração, até a decisão do referido ministro.

13. (Cebraspe – MPU/2018) É cabível penalidade de suspensão ao servidor que reincidir em faltas punidas com advertência.

14. (Cebraspe – MPU/2018) Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a Lei n.º 8.112/1990.

15. (Cebraspe – SEFAZ RS/2018) A respeito do processo administrativo disciplinar (PAD), assinale a opção correta, considerando as disposições da Lei n.º 8.112/1990.

- a) A autoridade julgadora do PAD deverá proferir decisão no prazo de vinte dias depois de ter recebido o processo.
- b) Os autos de sindicância não integrarão o PAD, uma vez que somente balizam a instrução processual.
- c) O investigado poderá ser afastado do exercício do seu cargo para que não influencie nas apurações do PAD; durante o período de afastamento, ele não receberá remuneração.



d) A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público dispõe exclusivamente do PAD para promover a sua apuração.

e) O servidor investigado deverá estar assistido por advogado no PAD, caso tenha interesse em arrolar ou reinquirir testemunhas.

16. (Cebraspe – TCM BA/2018-Adaptada) Instaurou-se processo administrativo disciplinar para apurar suposta prática de ato ímprobo por servidor de determinado tribunal de contas. Encerrada a fase de instrução e de defesa do servidor, foi apresentado relatório da comissão processante propondo que lhe fosse aplicada suspensão de sessenta dias. Posteriormente, a autoridade julgadora, em decisão motivada, lavrou decisão impondo ao servidor pena de demissão, por entender ter sido comprovada a prática de ato de improbidade.

Nessa situação hipotética,

I a autoridade julgadora não poderia ter agravado a pena indicada no relatório da comissão processante.

II a pena de demissão não poderia ter sido aplicada ao servidor, diante da ausência de decisão judicial condenatória em ação de improbidade.

III a autoridade estava vinculada quanto à aplicação da pena de demissão.

IV cabem pedido de reconsideração e recurso hierárquico em relação à decisão.

Estão certos apenas os itens

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

17. (Cebraspe – IPHAN/2018) A ação disciplinar contra servidor que cometa ato ilícito punível com suspensão prescreverá em dois anos contados da data em que o fato se tornou conhecido; todavia, se tal ato ilícito também configurar crime, então se aplicará o prazo prescricional da lei penal para a ação disciplinar.

18. (Cebraspe – IFF/2018) De acordo com o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, caso seja verificado que, reincidentemente, determinado servidor incumbia a outras atribuições estranhas ao cargo que este último ocupava, a penalidade prevista é de

- a) suspensão.
- b) advertência.
- c) demissão.
- d) censura.



e) destituição do cargo.

19. (Cebraspe – IFF/2018) Ao instaurar processo administrativo disciplinar ordinário contra servidor público civil federal, a autoridade competente deve designar, para compor a comissão processante,

a) dois servidores estáveis ou não, devendo o presidente ocupar cargo efetivo.

b) dois servidores estáveis, devendo o seu presidente ocupar cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

c) dois servidores estáveis ou não, devendo o presidente ocupar cargo efetivo superior ou de mesmo nível ao do indiciado.

d) três servidores estáveis ou não, devendo o presidente ocupar cargo efetivo.

e) três servidores estáveis, devendo o seu presidente ocupar cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

20. (Cebraspe – EBSERH/2018) O servidor responde apenas administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, o qual pode ensejar a aplicação de penalidade disciplinar — até mesmo de demissão — , que deve, sempre, mencionar o fundamento legal e a causa da sanção.

21. (Cebraspe – EBSERH/2018) 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.

22. (Cebraspe – EBSERH/2018) A demissão será a penalidade disciplinar cabível para o servidor que se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente.

23. (Cebraspe – STJ/2018) Apesar de as instâncias administrativa e penal serem independentes entre si, a eventual responsabilidade administrativa do servidor será afastada se, na esfera criminal, ele for beneficiado por absolvição que negue a existência do fato ou a sua autoria.

24. (Cebraspe – STJ/2018) Situação hipotética: Luiz, servidor público federal aposentado, desviou recurso público quando foi gestor de uma fundação de natureza privada de apoio a instituição federal de ensino superior. Assertiva: Nesse caso, de acordo com o Superior Tribunal de Justiça, será legal a instauração de procedimento disciplinar, assim como a punição de Luiz, nos moldes do regime jurídico dos servidores públicos da União.

25. (Cebraspe – ABIN/2018) Situação hipotética: José, servidor nomeado para cargo efetivo, passou pelo estágio probatório com nota dez na avaliação de desempenho do cargo, adquirindo a estabilidade no serviço público. Assertiva: Nessa situação, a despeito da excelência do seu desempenho, José poderá ser exonerado do serviço público seis meses após a conclusão do seu estágio probatório, caso apresente queda na produtividade por dois meses seguidos.

26. (Cebraspe – PC MA/2018) Pela suposta prática de falta funcional, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Luiz, servidor público estadual. Luiz respondeu, relativamente aos mesmos fatos, a ação penal ajuizada pelo MP local.



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

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

27. (Cebraspe – PC MA/2018) A revisão, de ofício, pela administração pública, de decisões sancionatórias aplicadas a servidor público por meio de regular processo administrativo é

- a) vedada, em razão da necessidade de provocação do servidor público.
- b) permitida, ainda que tenha ocorrido a preclusão administrativa, em razão do princípio da autotutela.
- c) permitida, em decorrência do princípio da oficialidade.
- d) permitida apenas se as alegações da revisão coincidirem com as suscitadas pela parte no decorrer do processo.
- e) vedada, em obediência ao princípio da economia processual.

28. (Cebraspe – TRE TO/2017) João delegou a Maria, sua esposa e pessoa estranha à repartição pública onde ele exerce suas funções, o desempenho das atribuições de sua responsabilidade. Descoberto, João sofreu um processo administrativo disciplinar, que resultou em sua condenação à penalidade de advertência. Três meses após o trânsito em julgado do procedimento administrativo, João recusou fé a documento público. Nessa situação hipotética, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, João está sujeito à pena de

- a) suspensão de até noventa dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.
- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

29. (Cebraspe – DPE AC/2017) Em razão da prática de infração disciplinar tipificada como crime, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar em desfavor de determinado servidor público, o qual já responde à ação penal relacionada aos mesmos fatos. Acerca dessa situação hipotética, assinale a opção correta, de acordo com a jurisprudência dos tribunais superiores sobre o assunto.



- a) A independência das esferas administrativa e criminal não permite que a efetivação de penalidade de demissão imposta em sede administrativa ocorra anteriormente ao trânsito em julgado da ação penal.
- b) É aceita a utilização de prova emprestada no procedimento administrativo disciplinar em curso, desde que autorizada pelo juiz criminal e respeitados o contraditório e a ampla defesa.
- c) A absolvição criminal fundada na inocorrência de crime impede a imposição de penalidade em sede do procedimento administrativo disciplinar.
- d) A condenação criminal impõe a aplicação da penalidade administrativa em sede de procedimento disciplinar, independentemente da regularidade do procedimento administrativo instaurado.
- e) A fim de serem evitadas decisões contraditórias nas instâncias administrativa e penal, impõe-se o sobrestamento do procedimento administrativo disciplinar até o julgamento final da ação penal em tramitação.

30. (Cebraspe – DPU/2017) Em procedimento disciplinar por ato de improbidade administrativa, somente depois de ocorrido o trânsito em julgado administrativo será cabível a aplicação da penalidade de demissão.

31. (Cebraspe – DPU/2017) É possível a instauração de procedimento administrativo disciplinar com base em denúncia anônima.

32. (Cebraspe – TRE BA/2017) Pedro, servidor de órgão público federal, a mando de Lucas, seu chefe imediato, mensalmente entregava dez resmas de papel a uma empregada terceirizada, a título de colaboração para a escola em que um filho dessa empregada estudava. Nessa situação hipotética,

- a) Lucas deu ordem manifestamente ilegal, razão por que Pedro deveria ter-se recusado a cumpri-la.
- b) Pedro cometeu infração que não representou grave dano ao patrimônio público e, por isso, deverá ser-lhe aplicada a penalidade mais branda.
- c) o desconhecimento da ilegalidade da conduta afastará a aplicação de penalidade a Pedro.
- d) Pedro cometeu infração, mas Lucas, não, já que não praticou a conduta proibida.
- e) a nobreza da conduta de Pedro poderá justificar a não instauração de processo administrativo contra si.

33. (Cebraspe – TRE BA/2017) Determinado servidor público está respondendo a processo administrativo por ter, supostamente, se apropriado de dinheiro público. Além disso, há investigação criminal em curso pela prática do mesmo delito. Conforme o disposto na Lei n.º 8.112/1990, nessa situação, o servidor

- a) não poderá ser processado civil e penalmente antes da conclusão do processo administrativo.
- b) deverá ser representado por advogado, como forma de se garantir a ampla defesa.
- c) somente poderá ser processado na esfera cível se ficarem comprovados o delito na forma dolosa, e o prejuízo ao erário ou a terceiro.
- d) poderá ser afastado preventivamente de suas funções pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da sua remuneração.
- e) deixará de responder ao processo administrativo se for absolvido criminalmente por falta de prova.



34. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Situação hipotética: Rafael e Caio, servidores públicos federais, respondem, cumulativamente, a processos administrativo e criminal por atos cometidos no exercício de suas funções. Na esfera criminal, Rafael foi absolvido por ter comprovado a inexistência do fato; Caio foi absolvido por ter apresentado prova de não ter sido o autor do fato. Assertiva: Nessa situação, Rafael e Caio não poderão ser responsabilizados administrativamente.
35. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Situação hipotética: Em 2015, Joaquim, servidor público federal, aposentou-se voluntariamente. Em 2016, comprovou-se que Joaquim, em 2015, ainda no exercício de suas funções, havia cometido ato de improbidade administrativa. Assertiva: Nessa situação, a aposentadoria de Joaquim deverá ser cassada.
36. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Não há vedação para que servidor público que esteja em gozo de licença para tratar de interesse particular participe da gerência ou administração de sociedade privada.
37. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Servidor público poderá acumular o seu cargo público com emprego público remunerado vinculado a sociedade de economia mista.
38. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) Situação hipotética: Em 2015, Mateus, servidor público, na presença de vários outros servidores, insubordinou-se gravemente em serviço. Assertiva: Nessa situação, Mateus poderá ser demitido do serviço público e a ação disciplinar relativa a esse fato prescreverá em 2020; no entanto, a instauração de processo disciplinar interromperá a prescrição daquela ação até a decisão final a ser proferida pela autoridade competente.
39. (Cebraspe – TRT 7ª Região (CE)/2017) Ao servidor público que intencionalmente e sem nenhuma justificativa se ausentar do país por trinta e um dias ininterruptos será aplicável, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, a penalidade de
- a) demissão.
 - b) censura.
 - c) advertência.
 - d) suspensão.
40. (Cebraspe – TRT 7ª Região (CE)/2017) Na hipótese de acumular ilegalmente cargos, empregos, ou funções públicas, o funcionário público estará sujeito à penalidade disciplinar de
- a) destituição de cargo em comissão.
 - b) suspensão.
 - c) demissão.
 - d) advertência.
41. (Cebraspe – TRT 7ª Região (CE)/2017) 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.

42. (Cebraspe – TRF 1ª Região/2017) A destituição de servidor de cargo em comissão ou de função comissionada não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

43. (Cebraspe – TRE BA/2017) Após a regular tramitação de processo administrativo disciplinar instaurado contra servidor público federal, a comissão processante propôs, em relatório, penalidade de suspensão de sessenta dias. Nessa situação, segundo entendimento do Superior Tribunal de Justiça, a autoridade julgadora

- a) pode divergir da conclusão do relatório, podendo majorar ou diminuir a penalidade administrativa.
- b) pode alterar a capitulação da infração, mas deve manter a penalidade administrativa proposta.
- c) deve acatar a conclusão do relatório e aplicar a penalidade administrativa proposta.
- d) deve acatar a conclusão do relatório, podendo majorar a penalidade administrativa, mas não diminuí-la.
- e) pode divergir da conclusão do relatório, mas não pode diminuir a penalidade administrativa.

44. (Cebraspe – TRE GO/2015) Flávia, analista judiciária do TRE/GO, acumula lícitamente o cargo de analista e um cargo de professora na rede pública de ensino em Goiânia. Por sua competência, foi convidada a ocupar cargo em comissão no governo estadual de Goiás. Nesse caso, para ocupar o cargo em comissão, Flávia deve afastar-se dos dois cargos efetivos.

45. (Cebraspe – TRE GO/2015) Luana, analista judiciária do TRE/GO, tem procedido de forma desidiosa no exercício de suas atribuições. Nessa situação, Luana comete transgressão disciplinar e está sujeita à pena de demissão do serviço público.

46. (Cebraspe – TRE GO/2015) O TRE/GO recebeu denúncias sobre supostas irregularidades praticadas por José, um de seus analistas judiciários. Nessa situação, ainda que os atos atribuídos a José não configurem evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a autoridade responsável do tribunal deve determinar a instauração de processo administrativo disciplinar.

Maria, servidora pública federal estável, integrante de comissão de licitação de determinado órgão público do Poder Executivo federal, recebeu diretamente, no exercício do cargo, vantagem econômica indevida para que favorecesse determinada empresa em um procedimento licitatório. Após o curso regular do processo administrativo disciplinar, confirmada a responsabilidade de Maria na prática delituosa, foi aplicada a pena de demissão. Considerando essa situação hipotética, julgue os itens a seguir, com base na legislação aplicável ao caso.

47. (Cebraspe – FUB/2015) Caso Maria, notoriamente, possuíse boa conduta no ambiente de trabalho e não houvesse registros negativos em seus assentamentos funcionais, a administração poderia, com fundamento em tais atenuantes, ter optado pela imposição de penalidade menos gravosa.



Com base no disposto no Decreto n.º 6.029/2007 e na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens subsequentes, que versam sobre direitos e deveres de servidores públicos.

48. (Cebraspe – INSS/2016) É proibido ao servidor público atuar como 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.

Ainda com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990 e na Constituição Federal de 1988 (CF), julgue os próximos itens.

49. (Cebraspe – DPU/2016) Com referência ao servidor público federal, a responsabilidade administrativa e a penal são independentes entre si, podendo cumular-se, salvo no caso de absolvição criminal que negue a ocorrência do fato ou a sua autoria.

50. (Cebraspe – DPU/2016) A inassiduidade habitual será apurada mediante procedimento sumário, cabendo, nesse caso, a penalidade de remoção ou de advertência.

51. (Cebraspe – DPU/2016) Servidor do Instituto Nacional do Seguro Social que agir como procurador de seu cônjuge na obtenção de benefício previdenciário violará proibição estabelecida no regime disciplinar dos servidores públicos federais.

52. (Cebraspe – DPU/2016) É permitido o exercício de mais de um cargo em comissão, desde que seja na condição de interino.

53. (Cebraspe – DPU/2016) Ao servidor público federal que tenha recebido certidão emitida por órgão público estadual para instruir pedido administrativo é lícito exigir o reconhecimento de firma da autoridade estadual.

54. (Cebraspe – TRE PI/2016 – adaptada) Com base na Lei n.º 8.112/1990, assinale a opção correta.

a) Em observância ao contraditório e à ampla defesa, a portaria por meio da qual se determina a instauração de processo administrativo disciplinar deve conter descrição minuciosa dos fatos imputados ao servidor e as circunstâncias em que eles ocorreram, além das normas, em tese, violadas.

b) Se o presidente de tribunal aplicar a servidor da respectiva corte sanção menos gravosa que a demissão, será violado o princípio do duplo grau administrativo.

c) A concessão de remoção e a de exercício provisório para o acompanhamento de cônjuge visam à preservação da unidade familiar, sendo extensíveis à hipótese em que a ruptura do convívio se dever ao provimento originário de cargo público pelo cônjuge diverso.

d) De acordo com o princípio da moralidade, é autorizado o registro, nos assentamentos funcionais do servidor, do fato que tenha sido objeto de apuração em processo administrativo disciplinar arquivado em razão da prescrição da pretensão punitiva da administração.

55. (Cebraspe – TRE PI/2016) Com base na legislação que rege o processo administrativo disciplinar (PAD), assinale a opção correta.

a) No PAD, não se admitem provas contra os agentes públicos investigados obtidas por meios ilícitos.



- b) O comparecimento e ciência do agente público investigado em PAD não supre a falta de sua intimação, haja vista o seu direito de ser citado pelo menos três dias antes da data para cumprimento do objeto da intimação.
- c) É obrigatória a cobrança de custas processuais dos agentes públicos apontados como responsáveis pela infração investigada, além da exigência de depósito em garantia aos cofres públicos, em montante a ser estipulado pela autoridade superior, compatível com o valor do objeto investigado.
- d) Não representa prejuízo para o PAD o fato de servidor nomeado para apurar o ocorrido litigar em juízo contra o agente público investigado, se não houver sentença transitada em julgado.
- e) Em razão do princípio da solenidade, o PAD deverá obedecer à forma, aos requisitos e aos demais ritos processuais, inclusive quanto à correta invocação das peças utilizadas em suas manifestações, sob pena de não serem conhecidas em juízo de admissibilidade.

56. (Cebraspe – TRE PI/2016) Com relação à conduta que a Lei n.o 8.112/1990 impõe ao servidor público, assinale a opção correta.

- a) O servidor pode emprestar dinheiro e cobrar juros similares aos bancários, desde que observada a taxa média do mercado.
- b) O servidor pode, no turno contrário a sua jornada de trabalho, exercer o comércio, mantendo, por exemplo, pequena padaria no bairro em que reside.
- c) O servidor público não pode recusar fé a documentos públicos.
- d) O servidor não pode atuar como procurador junto a repartições públicas, para tratar de benefício previdenciário de seu irmão.
- e) O servidor pode ausentar-se do serviço, durante o expediente, para tratar de assunto particular, sem prévia autorização do chefe imediato, desde que reponha o tempo em outra oportunidade.

57. (Cebraspe – TRE PI/2016) Ainda sobre a disciplina legal acerca dos servidores públicos, assinale a opção correta.

- a) A abertura de sindicância punitiva não interrompe a prescrição.
- b) A responsabilidade civil do servidor público pode decorrer de ato comissivo, doloso ou culposos, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros, mas não de ato omissivo.
- c) Não se admite a cumulação de sanções civis, penais e administrativas.
- d) A incontinência pública do servidor sujeita-se à pena de suspensão.
- e) A ação disciplinar prescreve em cinco anos quanto às infrações punidas com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

58. (Cebraspe – Funpresp-Jud/2016) A penalidade de demissão aplicada a Rafael é a prevista em lei para os casos de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

O teto de um imóvel pertencente à União desabou em decorrência de fortes chuvas, as quais levaram o poder público a decretar estado de calamidade na região. Maria, servidora pública responsável por conduzir o processo licitatório para a contratação dos serviços de reparo pertinentes, diante da situação de calamidade pública, decidiu contratar mediante dispensa de licitação. Findo o processo de licitação, foi escolhida a Empresa Y, que apresentou preços superiores ao preço de mercado, mas, reservadamente,



prometeu, caso fosse contratada pela União, realizar, com generoso desconto, uma grande reforma no banheiro da residência de Maria. Ao final, em razão da urgência, foi firmado contrato verbal entre a União e a Empresa Y e executados tanto os reparos contratados quanto a reforma prometida. Com referência a essa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

59. (Cebraspe – Anvisa/2016) A autoridade que tiver ciência da conduta de Maria será obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

60. (Cebraspe – TRE PE/2016) Com relação ao regime disciplinar dos servidores públicos civis da União, assinale a opção correta.

a) A destituição de servidor de cargo em comissão por infração à proibição de se valer do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem em detrimento da dignidade da função pública incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de cinco anos.

b) O processo administrativo disciplinar pode ser revisto a qualquer tempo na hipótese de se aduzirem fatos novos suscetíveis de justificar inadequação da penalidade aplicada, podendo resultar, inclusive, em agravamento de penalidade.

c) A penalidade de suspensão poderá ser aplicada ao servidor na hipótese de infração disciplinar consistente em insubordinação grave em serviço.

d) A responsabilidade administrativa do servidor deverá ser afastada caso tenha ocorrido absolvição criminal por insuficiência de provas.

e) O processo administrativo disciplinar destinado à apuração da infração disciplinar de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas desenvolve-se em procedimento sumário nas fases de instauração, inquérito administrativo e julgamento.

61. (Cebraspe – TRT 8/2016) Após denúncia anônima contendo documentos que permitiram a determinada autarquia federal conhecer indícios de infração administrativa cometida por servidor público a ela vinculado, instaurou-se, no âmbito da entidade, processo administrativo disciplinar (PAD). Para compor a comissão responsável pelo PAD foi designado, entre outros membros, parente de quarto grau em linha colateral do servidor processado. A instrução processual foi ampla e houve necessidade de se prorrogar o prazo para a conclusão dos trabalhos. Ao final, o servidor, que optou por apresentar defesa pessoalmente, dispensando assistência técnica de advogado, foi indiciado. Superado o prazo para a conclusão do processo, sobreveio decisão proferida pela autoridade competente em que foi reconhecida a prescrição da pretensão punitiva da administração pública e a extinção da punibilidade. Ainda assim, em atendimento ao princípio da publicidade, foi promovido o registro do PAD e do seu resultado nos assentamentos funcionais do servidor.

Com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990 e considerando a doutrina e a jurisprudência, é correto afirmar que, na situação apresentada, houve irregularidade decorrente

a) do fato de a comissão ter sido integrada pelo parente do servidor.

b) do registro nos assentamentos funcionais do servidor.

c) do excesso de prazo para conclusão do processo.

d) da ausência de defesa técnica por advogado.



e) do fato de a denúncia que deu origem à instauração do PAD ser anônima.

62. (Cebraspe – TRT 8/2016) Com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990, assinale a opção correta acerca da acumulação de cargos.

a) O servidor ocupante de cargo em comissão pode exercer interinamente cargo em comissão diverso, sem prejuízo das atribuições do cargo por ele regularmente ocupado.

b) O servidor ocupante de cargo em comissão não poderá perceber, adicionalmente, remuneração por eventual participação em conselhos de administração de empresa pública.

c) O servidor que acumular licitamente dois cargos efetivos poderá ser investido em um terceiro cargo, em comissão, se houver compatibilidade de horários.

d) A proibição de acumular cargos não alcança cargos dos quadros de entidades da administração indireta.

e) Proventos de aposentadoria de emprego público não podem ser cumulados com o exercício de cargo temporário.

63. (Cebraspe – TRT 8/2016) A respeito da responsabilidade do servidor, assinale a opção correta à luz da Lei n.º 8.112/1990.

a) A responsabilidade regressiva do servidor por dano praticado contra terceiro no exercício de suas funções é objetiva.

b) A responsabilidade criminal do servidor alcança contravenções eventualmente por ele praticadas no exercício de suas funções.

c) A responsabilidade regressiva do servidor por dano praticado contra terceiro é personalíssima, não se estendendo a seus herdeiros e sucessores.

d) Eventual decisão que absolva servidor público na esfera penal não interfere nas esferas civil e administrativa.

e) A denúncia feita pelo servidor à autoridade competente a respeito da suspeita de envolvimento de seu superior em ato de improbidade acarreta a sua responsabilidade, se posteriormente verificada a inexistência de infração.

64. (Cebraspe – TRT 8/2016) De acordo com a Lei n.º 8.112/1990, estará sujeito à penalidade de demissão o servidor público que

a) negar fé a documento público.

b) opor resistência injustificada a processo administrativo.

c) reincidir na retirada de documento da repartição sem prévia autorização da autoridade competente.

d) coagir subordinado a filiar-se a partido político.

e) utilizar recurso material da repartição em atividade particular.

65. (Cespe- INCA/2010) O recrutamento do pessoal a ser contratado temporariamente para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público será feito mediante concurso público. Nos casos de contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública ou de emergência ambiental, será dispensado o processo seletivo.



66. (Cespe – MPOG/2015) Se tiver de contratar pessoal por tempo determinado para prestar assistência em situações de calamidade pública, a administração pública federal, estadual, distrital ou municipal poderá fazê-lo mediante processo seletivo simplificado, pois estará caracterizada a necessidade temporária de excepcional interesse público.

67. (FGV – DPE-RJ/2014) A Constituição prevê a necessidade de concurso público para provimento dos cargos, seja para atender ao princípio da eficiência (selecionando os candidatos mais capacitados), seja para observar o princípio da igualdade (todos os interessados devem ter as mesmas condições de concorrer às vagas).

Levando-se em conta a atual jurisprudência do STF e a disciplina legal sobre o tema, é correto afirmar que pode ocorrer ingresso no serviço público sem concurso público, como nas hipóteses de contratação por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, que exige análise comparativa curricular de pelos menos três candidatos para uma vaga e tem prazo máximo de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período.

68. (FGV – Prefeitura de Osasco/2014) Em relação ao concurso público para ingresso na Administração Pública, a Constituição da República estabelece que é imprescindível a realização de concurso público para contratação por tempo determinado com objetivo de atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

69. (FGV – AL-MT/2013 – adaptada) No que tange à exigência de concurso público para ingresso na administração pública, analise o item a seguir.

A Constituição não prevê exceções à regra do concurso público, havendo, no entanto, a possibilidade de contratação temporária por excepcional interesse público.

70. (Inédita – Estratégia Concursos/2016) O governo federal necessita admitir professor, por tempo determinado, para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

De acordo com o disposto na Lei nº 8.745/1993:

- a) os contratos serão realizados observados o prazo de até 01 (um) ano, admitida a prorrogação desde que o prazo total não exceda a 02 (dois) anos.
- b) Os contratos são de 01 (um) mês, não podendo ser prorrogados.
- c) os contratos serão realizados observados o prazo de até 06 (seis) meses, admitida a prorrogação desde que o prazo total não exceda a 02 (dois) anos.
- d) Os contratos são de 02 (dois) anos, não podendo ser prorrogados.

71. (Funcab – ANS/2015) A Lei nº 8.745/1993 admite a contratação temporária de excepcional interesse público, assim considerada a situação de emergência em saúde pública.

Nesta hipótese, é dispensável processo seletivo, mas o contrato não poderá exceder, persistindo a situação de emergências, ao prazo de:

- a) dois anos, improrrogáveis.



- b) dezoito meses, prorrogáveis até o máximo de três anos.
- c) um ano, prorrogável até o máximo de dois anos.
- d) dois anos, prorrogáveis até o máximo de quatro anos.
- e) seis meses, prorrogáveis até o máximo de dois anos.

72. (Cesgranrio – IBGE/2013) Rubens exerce a função de gerente de projetos de determinado órgão da administração federal e recebe de Dinamérico, tecnólogo que atua na sua equipe, requerimento de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação.

Nesse caso, de acordo com a Lei n 8.745/93, a contratação por tempo determinado de um substituto para Dinamérico será, no máximo, de

- a) um ano
- b) dois anos
- c) três anos
- d) quatro anos
- e) cinco anos

73. (UEG – PC-GO/2012) Acerca da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, é CORRETO afirmar:

- a) o contratado temporariamente não ocupa cargo durante o prazo da contratação.
- b) a relação do contratado temporariamente com a Administração Pública é de emprego público.
- c) a contratação temporária pelos estados e municípios, obrigatoriamente, deve ser regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- d) a Lei Federal que estabelece os casos de excepcional interesse público, que justificam a contratação temporária na administração federal, é o suporte legal para estados e municípios contratarem temporariamente.

74. (Inédita – IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado:

A remuneração do pessoal contratado nos termos da Lei 8.745/93, no caso de realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, quando se tratar de coleta de dados, poderá ser formado por unidade produzida, desde que em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho.

75. (Esaf – CGU/2012) A respeito da contratação, por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei n. 8.745/93, é correto afirmar que:

- a) a contratação, para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública, prescindirá de processo seletivo.
- b) considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público a atividade didático-pedagógica em escolas de governo e em fundações de apoio das Universidades públicas.



- c) contratados por tempo determinado podem ser considerados estatutários de regime próprio.
- d) o recrutamento do pessoal será feito mediante processo seletivo simplificado que dispensa publicidade em Diário Oficial da União, prescindindo concurso público.
- e) o pessoal contratado nos termos desta Lei poderá ser nomeado, na qualidade de substituto, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

76. (Cesgranrio – Analista de Planejamento Gestão e Infraestrutura/2010) O presidente de uma fundação pública pretende designar, para exercer cargo em comissão, determinado agente público que se encontra prestando serviços à entidade em decorrência de contrato por tempo determinado, regido pela Lei Federal no 8.745, de 09/12/1993. O setor de recursos humanos da fundação, após consulta à referida Lei, comunicou ao presidente que:

- a) não é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, mas é possível a sua designação para o exercício de função de confiança.
- b) não é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, ainda que a título precário ou em substituição.
- c) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, desde que a título precário.
- d) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, desde que em caráter de substituição.
- e) é possível a designação para exercício de cargo em comissão de pessoa contratada temporariamente, tratando-se de escolha discricionária da autoridade administrativa.

77. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado: O pessoal contratado nos termos desta Lei poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato.

78. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado:

O pessoal contratado em regime temporário não poderá ser novamente contratado, com fundamento na Lei 8.745/1993, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nos casos de assistência a situações de calamidade pública e combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica, mediante prévia autorização.

79. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) Marque a alternativa falsa em relação à Lei 8.745/93.

O contrato firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito a indenizações:

- a) pelo término do prazo contratual;
- b) pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos de atividades desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia - SIPAM
- c) por iniciativa do contratado



d) pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos de atividades técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública.

80. (Inédita – Estratégia Concursos/IBGE/2016) A respeito da contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, marque certo ou errado:

A extinção do contrato por iniciativa do contratado, pelo término do prazo contratual e pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos de atividades técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública, será comunicada com a antecedência mínima de 30 dias.

81. (ESAF – EPPGG/MPOG/2009 – atualizada) Marque a opção incorreta quanto à contratação por tempo determinado, nos termos da Lei n. 8.745/93.

- a) A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo.
- b) Não haverá pagamento de indenização, quando o contrato firmado extinguir-se por iniciativa do contratado.
- c) As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado serão apuradas mediante sindicância.
- d) Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público as atividades finalísticas do Hospital das Forças Armadas.
- e) O tempo de serviço prestado não será contado para fins de aposentadoria.



7 GABARITO



1. C	11. C	21. C	31. C	41. B	51. E	61. B	71. E	81. E
2. C	12. D	22. E	32. A	42. E	52. C	62. A	72. C	
3. C	13. C	23. C	33. D	43. A	53. E	63. B	73. A	
4. E	14. E	24. C	34. C	44. E	54. B	64. E	74. C	
5. E	15. A	25. E	35. C	45. C	55. A	65. E	75. A	
6. A	16. C	26. A	36. C	46. E	56. C	66. C	76. B	
7. E	17. C	27. C	37. C	47. E	57. E	67. E	77. E	
8. E	18. A	28. A	38. C	48. C	58. C	68. E	78. C	
9. C	19. E	29. B	39. A	49. C	59. C	69. E	79. B	
10. E	20. E	30. E	40. C	50. E	60. A	70. A	80. E	

8 REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 19ª Ed. Rio de Janeiro: Método, 2011.

ARAGÃO, Alexandre Santos de. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 31ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BARCHET, Gustavo. **Direito Administrativo: teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 27ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 10ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

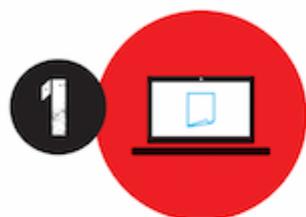
MEIRELLES, H.L.; ALEIXO, D.B.; BURLE FILHO, J.E. **Direito administrativo brasileiro**. 39ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.





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.