Estratégia Concursos

Aula 00

TSE - Concurso Unificado - Passo Estratégico de Normas Aplicáveis aos Servidores Públicos Federais - 2023 (Pré-Edital)

Autor:

Tulio Lages

22 de Dezembro de 2022

Regime Jurídico Único

Sumário

Apresentação 1

O que é o Passo Estratégico? 2

Análise Estatística 3

O que é mais cobrado dentro do assunto? 3

Roteiro de revisão e pontos do assunto que merecem destaque 4

Aplicabilidade da Lei 8.112/90 e disposições preliminares (arts. 1º a 4º) 5

Provimento (arts. 5º a 32) 5

Vacância (arts. 33 a 35) 13

Deslocamento: remoção e redistribuição (arts. 36 e 37) 14

Substituição (arts. 38 e 39) 15

Direitos e vantagens (arts. 40 a 115) 16

Regime disciplinar (arts. 116 a 142) 26

Sindicância e processo administrativo disciplinar (arts. 143 a 182) 32

Seguridade Social do Servidor (arts. 183 a 231) 34

Aposta estratégica 36

Apresentação

Olá!

Sou o professor Túlio Lages e, com imensa satisfação, serei o seu analista do Passo Estratégico!

Para que você conheça um pouco sobre mim, segue um resumo da minha experiência profissional, acadêmica e como concurseiro:

Coordenador e Analista do Passo Estratégico - disciplinas: Direito Constitucional e Administrativo.

Auditor do TCU desde 2012, tendo sido aprovado e nomeado para o mesmo cargo nos concursos de 2011 (14º lugar nacional) e 2013 (47º lugar nacional).

Ingressei na Administração Pública Federal como técnico do Serpro (38º lugar, concurso de 2005). Em seguida, tomei posse em 2008 como Analista Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho (6º lugar, concurso de 2007), onde trabalhei até o início de 2012, quando tomei posse no cargo de Auditor do TCU, que exerço atualmente.

Aprovado em inúmeros concursos de diversas bancas.

Graduado em Engenharia de Redes de Comunicação (Universidade de Brasília).

Graduando em Direito (American College of Brazilian Studies).

Pós-graduado em Auditoria Governamental (Universidade Gama Filho).

Pós-graduando em Direito Público (PUC-Minas).

Estou extremamente feliz de ter a oportunidade de trabalhar na equipe do "Passo", porque tenho convicção de que nossos relatórios e simulados proporcionarão uma preparação diferenciada aos nossos alunos!

O QUE É O PASSO ESTRATÉGICO?

O Passo Estratégico é um material escrito e enxuto que possui dois objetivos principais:

a) orientar revisões eficientes;

b) destacar os pontos mais importantes e prováveis de serem cobrados em prova.

Assim, o Passo Estratégico pode ser utilizado tanto para **turbinar as revisões dos alunos mais adiantados nas matérias, quanto para maximizar o resultado na reta final de estudos por parte dos alunos que não conseguirão estudar todo o conteúdo do curso regular.**

Em ambas as formas de utilização, como regra, **o aluno precisa utilizar o Passo Estratégico em conjunto com um curso regular completo.**

Isso porque nossa didática é direcionada ao aluno que já possui uma base do conteúdo.

Assim, se você vai utilizar o Passo Estratégico:

a) **como método de revisão**, você precisará de seu curso completo para realizar as leituras indicadas no próprio Passo Estratégico, em complemento ao conteúdo entregue diretamente em nossos relatórios;

b) **como material de reta final**, você precisará de seu curso completo para buscar maiores esclarecimentos sobre alguns pontos do conteúdo que, em nosso relatório, foram eventualmente expostos utilizando uma didática mais avançada que a sua capacidade de compreensão, em razão do seu nível de conhecimento do assunto.

Seu cantinho de estudos famoso!

Poste uma foto do seu cantinho de estudos nos stories do Instagram e nos marque:

@passoestrategico

Vamos repostar sua foto no nosso perfil para que ele fique famoso entre milhares de concurseiros!

ANÁLISE ESTATÍSTICA

Inicialmente, convém destacar os percentuais de incidência de todos os assuntos previstos no nosso curso – quanto maior o percentual de cobrança de um dado assunto, maior sua importância:

Assunto	Grau de incidência em concursos similares Cebraspe
Regime Jurídico Único	48,00%
Improbidade Administrativa (Lei 8.429/1992)	41,33%
Processo Administrativo	10,67%
Lei nº 11.416/2006	<1,00%
LGPD	<1,00%

O QUE É MAIS COBRADO DENTRO DO ASSUNTO?

Considerando os tópicos que compõem o nosso assunto, possuímos a seguinte distribuição percentual:

Tópico		% de cobrança Cebraspe
Abrangência da Lei (art. 1º)		0,0%
Definição de servidor público e cargo público (arts. 2º e 3º)		0,0%
Proibição de prestação de serviços gratuitos (art. 4º)		0,0%
	Disposições Gerais (art. 5º a 8º)	2,3%

Formas de provimento (art. 5º a 32)	Nomeação (arts. 9º e 10), Concurso Público (arts. 11 e 12), Posse e Exercício (arts. 13 a 20) e Estabilidade (arts. 21 e 22)	2,3%
	Readaptação (art. 24)	4,5%
	Reversão (arts. 25 a 27)	4,5%
	Reintegração (art. 28)	4,5%
	Recondução (art. 29)	4,5%
	Disponibilidade e Aproveitamento (arts. 30 a 32)	4,5%
Vacância (arts. 33 a 35)		0,0%
Remoção e redistribuição (arts. 36 e 37)		6,8%
Substituição (arts. 38 e 39)		6,8%
Vencimento e Remuneração (arts. 40 a 48)		0,0%
Vantagens: indenizações, retribuições, gratificações e adicionais (arts. 49 a 76)	Vantagens: espécies e características gerais (arts. 49 e 50)	0,0%
	Indenizações (arts. 51 a 60-E)	2,3%
	Gratificações e Adicionais (arts. 61 a 76-A)	0,0%
Férias (arts. 77 a 80)		0,0%
Licenças, afastamentos e concessões	Licenças (arts. 81 a 92)	9,1%
	Afastamentos (arts. 93 a 96-A)	0,0%
	Concessões (arts. 97 a 99)	0,0%
Tempo de serviço (arts. 100 a 103)		2,3%
Direito de Petição (arts. 104 a 115)		0,0%
Regime disciplinar (arts. 116 a 142)		25,0%
Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar (art. 143 a 182)		15,9%
Seguridade social do servidor (art. 183 a 230)		2,3%
Disposições Gerais (arts. 236 a 242)		0,0%

ROTEIRO DE REVISÃO E PONTOS DO ASSUNTO QUE MERECEM DESTAQUE

A ideia desta seção é apresentar um roteiro para que você realize uma revisão completa do assunto e, ao mesmo tempo, destacar aspectos do conteúdo que merecem atenção.

Quando a Lei 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais) vem prevista no edital, é um dos assuntos com mais chances de ser cobrado. Portanto, priorize a revisão deste conteúdo – inclusive nos dias que antecederem à sua prova!

Sugiro que estude o presente roteiro com o texto do Estatuto para consulta.

A seguir, seguem os principais pontos do nosso assunto.

Aplicabilidade da Lei 8.112/90 e disposições preliminares (arts. 1° a 4°)

- A Lei 8.112/1990 é aplicável aos servidores públicos da administração direta da União, das autarquias e das fundações públicas federais (art. 1º), não se aplica, portanto, aos empregados públicos, os quais são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

- Servidor = pessoa legalmente investida em cargo público (art. 2º).

- Cargo público = conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor (art. 3º, *caput*).

- A prestação de serviços gratuitos é proibida, via de regra. A lei pode, entretanto, prever casos excepcionais (art. 4º).

Provimento (arts. 5° a 32)

- Requisitos para a investidura em cargo público (art. 5º, I a VI):

a) a nacionalidade brasileira (embora "as universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológica federais poderão prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com as normas e os procedimentos" da própria Lei 8.112/90 – art. 5º, § 4º);

b) o gozo dos direitos políticos;

c) a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

d) o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

e) a idade mínima de dezoito anos;

f) aptidão física e mental.

- As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos (além dos apontados acima) estabelecidos em lei – não é o bastante, portanto, ato infralegal (art. 5º, § 1º).

Precedente(s) e/ou entendimento(s) jurisprudencial(is) importante(s):

> *"Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público"*[1].

[1] STF – Súmula Vinculante 44.

> *"Não é admissível, por ato administrativo, restringir, em razão da idade, inscrição em concurso para cargo público"[2].*

- Reserva de vagas para pessoas com deficiência = até 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, § 2º).

- O provimento é realizado mediante ato da autoridade competente de cada Poder (art. 6º).

- A investidura ocorre com a posse (art. 7º).

- Provimento é ato a partir do qual é efetuado o preenchimento do cargo público, sendo designado seu titular (Hely Lopes Meirelles).

- Provimento originário = preenchimento inicial do cargo, não havendo vínculo anterior da pessoa provida com a administração.

A nomeação é a única forma de provimento originário prevista na Lei 8.112/90 (art. 8º).

- Provimento derivado = preenchimento do cargo por pessoa com vínculo anterior com a administração.

A Lei 8.112/90 prevê as seguintes formas de provimento derivado (art. 8º):

a) promoção;

b) readaptação;

c) reversão;

d) aproveitamento;

e) reintegração;

f) recondução.

O Estatuto previa outras formas de provimento derivado, que foram declaradas inconstitucionais pelo STF por afronta ao princípio do concurso público, quais sejam, a ascensão e a transferência. Nesse sentido:

> *"É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido"[3].*

Provimento originário: nomeação (arts. 9º e 10)

- É a única forma de provimento originário compatível com a CF/88.

---

[2] STF - Súmula 14.
[3] STF – Súmula Vinculante 43.

- Nomeação: caráter efetivo x em comissão

A nomeação em caráter efetivo decorre de prévia aprovação em concurso público, para o provimento de cargo efetivo.

Já para o exercício de cargo em comissão, a nomeação e a exoneração são livres por parte da autoridade competente, sem necessidade de prévia aprovação em concurso público.

Concurso público (arts. 11 e 12)

- O concurso público:

a) será de provas ou de provas e títulos;

b) pode ser realizado em duas etapas;

c) terá validade de até 2 anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período (assim, um concurso que tenha duração de 180 dias, por exemplo, pode ser prorrogado uma única vez por 180 dias).

- Não será aberto novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Posse (arts. 7º, 13 e 14)

- A posse dá cabo à investidura no cargo publico (art. 7º).

- Só há posse em decorrência de nomeação (art. 13, § 4º).

- Prazo para que ocorra a posse: 30 dias, a contar da publicação do ato de provimento (art. 13, § 1º), ou, caso o nomeado seja servidor se enquadre na situação do art. 13, § 2º, do término do impedimento.

Trata-se de prazo improrrogável!

- Se a posse não ocorrer no prazo previsto, o ato de provimento é tornado sem efeito, não se confundindo com hipótese de exoneração (art. 13, § 6º).

- É possível tomar posse por procuração (procuração específica) – art. 13, § 3º.

- Para ser empossado, há necessidade prévia de o nomeado ser considerado apto física e mentalmente para o exercício do cargo, em inspeção médica oficial (art. 14, *caput* e parágrafo único).

Exercício (arts. 15 a 18)

- Prazo: 15 dias, improrrogáveis, para que o servidor empossado em cargo público entre em exercício (art. 15, § 1º).

- Se o exercício não ocorrer no prazo previsto, o servidor será exonerado do cargo ou será tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança (art. 15, § 2º) – não confundir com o caso de a

posse não ocorrer no prazo previsto, situação em que o ato de provimento é tornado sem efeito (art. 13, § 6º).

Jornada de trabalho (art. 19)

Jornada	Limites	
Semanal	**40h** (máximo)	
Diária	**6h** (mínimo)	**8h** (máximo)
Leis especiais podem estabelecer jornadas de trabalho diferentes (§ 2º).		
O ocupante de **cargo em comissão ou função de confiança** submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (observar que, caso o servidor acumule 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 – art. 120)		

Estágio probatório (art. 20)

- O período de 24 meses previsto no *caput* não é aplicável, mas sim o de 3 anos previsto na CF/88, art. 41, *caput*, em razão do advento da EC 19/1998:

> *CF/88, art. 41. São estáveis **após três anos de efetivo exercício** os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)*

- Fatores de avaliação da aptidão e capacidade do servidor nomeado durante o estágio probatório (incisos I a V):

a) assiduidade;

b) disciplina;

c) capacidade de iniciativa;

d) produtividade;

e) responsabilidade.

- Não constitui sanção disciplinar a exoneração de servidor reprovado em estágio probatório (§ 2º):

Condição do servidor reprovado	Efeitos da reprovação
Servidor não estável	Exoneração
Servidor estável	Recondução ao cargo anteriormente ocupado

- A aprovação em estágio probatório não é sinônimo de aquisição de estabilidade.

O estágio probatório é um período de avaliação de desempenho em determinado cargo efetivo. Se o servidor toma posse em outro cargo efetivo, passa por novo período de estágio probatório.

Já a estabilidade é adquirida uma única vez pelo servidor no âmbito de um mesmo ente federado (via de regra).

Assim, caso um servidor estável, ocupante de um cargo da esfera federal, passe a ocupar outro cargo da mesma esfera, será submetido a novo estágio probatório para que seja avaliada sua aptidão para o desempenho do novo cargo, mas não perde a condição de ser um servidor estável no âmbito do serviço público federal.

- Licenças e afastamentos que podem ser concedidos ao servidor em estágio probatório (§ 4º)

licença por motivo de doença em pessoa da família*	licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro*	licença para o serviço militar
licença para atividade política*	afastamento para estudo ou missão no exterior	afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere*
afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal*		

DICA PARA ACERTAR QUESTÕES OBJETIVAS: por se tratar de um rol menor, memorize as licenças e afastamentos que **não** podem ser concedidos ao servidor em estágio probatório (licença capacitação, licença para tratar assuntos particulares, licença para o desempenho de mandato classista e afastamento para participação em programa de pós-graduação), assim saberá que as demais podem ser concedidas.

- As licenças e afastamentos marcados com "*" no quadro acima suspendem o estágio probatório, que será retomado a partir do término do impedimento (§ 5º).

- Precedente(s) e/ou entendimento(s) jurisprudencial(is) importante(s):

"O estágio probatório não protege o funcionário contra a extinção do cargo"[4].

Estabilidade (arts. 21 e 22)

- Prazo para a aquisição de estabilidade: 3 anos de efetivo exercício (art. 41, *caput* da CF/88).

Assim, o prazo de 2 anos previsto no art. 21 da Lei 8.112/90 para aquisição da estabilidade não é aplicável – o que vale é o prazo previsto na CF/88.

- Situações de perda de cargo por parte do servidor estável:

a) sentença judicial transitada em julgado (art. 22 da Lei 8.112/90 + art. 41, § 1º, I da CF/88);

b) processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa (art. 22 da Lei 8.112/90 + art. 41, § 1º, II da CF/88);

c) insuficiência de desempenho (art. 41, § 1º, III da CF/88);

d) excesso de despesa com pessoal (art. 169, § 4º da CF/88).

Perceba, portanto, que as situações de perda de cargo por parte do servidor estável não se esgotam nas elencadas no art. 22 da Lei 8.112/90, já que a CF/88 apresenta, também, outras hipóteses.

- Conclusão:

- Muito cuidado com os arts. 21 e 22:
o primeiro, traz uma informação inaplicável e, o segundo, incompleta!

Provimento derivado: promoção, readaptação, reversão, reintegração, recondução, e aproveitamento (arts. 10, 17 e 24 a 32)

Promoção

- Ocorre dentro de uma mesma carreira, permitindo que o servidor passe a ocupar cargo de nível mais alto, segundo critérios de antiguidade e merecimento.

- Não se confunde com a mera progressão funcional, em que ocorre apenas o aumento da remuneração, sem mudança de cargo.

- Não pode resultar em mudança de cargo de uma carreira para cargo de outra carreira.

- Os requisitos para o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos (art. 10).

[4] STF – Súmula 22.

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

Readaptação

- É a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental (art. 24, *caput*).

- As atribuições do novo cargo devem ser:

a) compatíveis com as limitações sofridas pelo servidor (art. 24, *caput*);

b) afins ao cargo originalmente ocupado, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos (art. 24, § 2º).

- Na hipótese de inexistência de cargo vago para fins de readaptação, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga (art. 24, § 2º).

- A limitação sofrida pelo servidor é verificada em inspeção médica (art. 24, *caput*).

- Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado (art. 24, § 1º).

Reversão

- É o retorno à atividade de servidor aposentado.

- Pode ocorrer de duas formas:

a) reversão de ofício: por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria;

b) reversão a pedido: ocorre no interesse da administração (decisão administrativa discricionária), desde que:

- o servidor tenha solicitado a reversão;

- a aposentadoria tenha sido voluntária;

- o servidor era estável quando na atividade;

- a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;

- haja cargo vago.

- A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação (art. 25, § 1º).

- Na reversão de ofício, encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga (art. 25, § 3º).

- Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 anos de idade (art. 27) - não confundir, portanto, com a idade para aposentadoria compulsória de 75 anos prevista no art. 40, § 1º da CF/88.

Reintegração

- É a reinvestidura do servidor no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão **administrativa** ou **judicial** (art. 28, *caput*).

- Só é aplicável ao servidor estável (art. 28, *caput*).

Em que pese a reintegração consistir direito do servidor estável, o servidor não estável cuja demissão irregular tenha sido invalidada também possui direito ao retorno ao cargo (em razão da eficácia retroativa da invalidação do ato), embora tal retorno não possa ser denominado "reintegração".

- O reintegrado é ressarcido de todas as vantagens a que teria direito enquanto esteve indevidamente desligado, na situação de demitido (art. 28, *caput*).

- Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o servidor ficará em disponibilidade (art. 28, § 1º).

- Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito à indenização ou aproveitado em outro cargo (de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado), ou, ainda, posto em disponibilidade (art. 28, § 2º).

- A Constituição Federal trata da hipótese de reintegração por demissão invalidada por sentença judicial (veja que a Lei 8.112/90 fala em "decisão administrativa ou judicial") nos seguintes termos:

> *CF/88, art. 41, § 2º Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.*
>
> *§ 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.*

Recondução

- É o retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado em decorrência de (art. 29, *caput* e incisos I e II):

a) inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

b) reintegração do anterior ocupante (hipótese prevista também na CF/88, art. 41, § 2º).

- Só é aplicável ao servidor estável (art. 29, *caput*).

- Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado (art. 29, parágrafo único).

Aproveitamento

- É o retorno à atividade de servidor em disponibilidade (art. 30).

- Deve se dar em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado (art. 30).

- É vinculado (obrigatório) para o agente público e para a Administração.

- Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial (art. 32).

Nessa hipótese, a cassação de disponibilidade prevista é uma penalidade disciplinar (art. 127, inciso IV).

- A Constituição Federal prevê que nas hipóteses de extinção do cargo que ocupa o servidor ou de declaração da sua desnecessidade, o servidor **estável** ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo (art. 41, § 3º).

Portanto, o aproveitamento é aplicável apenas ao servidor estável.

Quadro-resumo

	Promoção	Readaptação	Reversão	Reintegração	Recondução	Aproveitamento
O que acontece?	Servidor evolui na carreira	Servidor que sofre limitação volta a trabalhar	Servidor aposentado volta trabalhar	Servidor demitido volta a trabalhar	Servidor sai do cargo atual e volta a trabalhar no cargo anterior	Servidor em disponibilidade volta a trabalhar
Servidor precisa ser estável?	Não	Não	Reversão de ofício = não. Reversão a pedido = sim.	Sim	Sim	Sim

Vacância (arts. 33 a 35)

- Decorre de (art. 33):

a) **exoneração** (não é penalidade!);

b) **demissão** (é uma penalidade disciplinar – art. 127, III);

c) **promoção** – ocorre, ao mesmo tempo, vacância de um cargo e provimento de outro;

d) **readaptação** – ocorre, ao mesmo tempo, vacância de um cargo e provimento de outro;

e) **aposentadoria**;

f) **posse em outro cargo inacumulável** – ocorre, ao mesmo tempo, vacância de um cargo e provimento de outro;

g) **falecimento**.

- A exoneração pode ocorrer:

a) se cargo efetivo (art. 34):

a1) a pedido;

a2) de ofício.

b) se cargo em comissão - o mesmo vale para o caso de dispensa de função de confiança (art. 35):

b1) a juízo da autoridade competente;

b2) a pedido do próprio servidor.

- Observar que não se fala em "dispensa de cargo efetivo/em comissão" nem em "exoneração de função de confiança", mas em "exoneração de cargo efetivo/em comissão" e " dispensa de função de confiança" – muito cuidado com esses termos, as bancas gosta de fazer confusão com eles.

- Hipóteses de exoneração de ofício: Lei 8.112/90 + CF/88

a) servidor ocupante de cargo efetivo:

I) reprovação no estágio probatório – servidor não estável (art. 34, I do Estatuto);

II) não entrar em exercício no prazo legal, após a posse – servidor não estável (art. 34, II do Estatuto);

III) insuficiência de desempenho – servidor estável (art. 41, § 1º, III da CF/88);

IV) excesso de despesa com pessoal – servidor não estável, podendo recair também sobre o estável (art. 169 §§ 3º e 4º da CF/88);

V) extinção do cargo – servidor não estável (art. 41, § 3º do Estatuto);

VI) reintegração do servidor que ocupava o cargo anteriormente – servidor não estável (art. 41, § 2º da CF/88).

b) servidor ocupante de cargo em comissão: sempre a juízo da autoridade competente.

Deslocamento: remoção e redistribuição (arts. 36 e 37)

- A remoção é um deslocamento de servidor, enquanto a redistribuição é um deslocamento de cargo.

Portanto, remoção e redistribuição não são formas de provimento ou de vacância de cargo público.

Remoção	Redistribuição

Deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.	Deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder.

- A remoção pode se dar de ofício ou a pedido, enquanto a redistribuição ocorre somente de ofício.

- A remoção de ofício ocorre no interesse da Administração (ou seja, segundo a discricionariedade da Administração), enquanto a remoção a pedido pode ocorrer de duas formas:

a) a critério da Administração (ou seja, segundo a discricionariedade da Administração); ou

b) para outra localidade, independentemente do interesse da Administração (decisão vinculada da Administração):

b1) 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;

b2) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;

b3) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

- Não é necessária a mudança de sede para que ocorra a remoção.

- Preceitos a serem observados na redistribuição (art. 37, inciso I a VI):

a) interesse da administração;

b) equivalência de vencimentos;

c) manutenção da essência das atribuições do cargo;

d) vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;

e) mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;

f) compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

Substituição (arts. 38 e 39)

- Deverão ter substitutos os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial.

Não há substituição, portanto, para cargo de provimento efetivo (só para cargo em comissão ou de Natureza Especial), nem para função de assessoramento (só de direção ou chefia).

- Os substitutos serão indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, serão previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

- A substituição ocorre nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular do cargo e na vacância do cargo.

- Nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular do cargo, o substituto acumula (automaticamente) o exercício de seu cargo e o do substituído por até 30 dias consecutivos, optando pela remuneração de um dos cargos. Após esse período, passa a exercer exclusivamente o cargo do substituído, recebendo a retribuição correspondente.

Direitos e vantagens (arts. 40 a 115)

Vencimento e remuneração (arts. 40 a 48)

- Vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei (art. 40).

- Remuneração: vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei (art. 41, *caput*).

- O Estatuto assegura ao servidor:

a) irredutibilidade do vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter **permanente**, ou seja, irredutibilidade da remuneração (art. 41, § 3º);

b) isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho (art. 41, § 4º);

c) piso remuneratório de um salário mínimo (art. 41, § 5º) – o vencimento básico pode ser inferior ao salário mínimo, a remuneração é que não pode;

d) a não incidência de nenhum desconto sobre a remuneração ou provento, salvo por imposição legal ou mandado judicial (art. 45, *caput*);

Nada obstante, mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento em favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento (art. 45, § 1º).

O total dessas consignações facultativas não pode exceder a 35% da remuneração mensal, sendo 5% reservados exclusivamente para (art. 45, § 2º):

I) a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou

II) a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito.

e) impossibilidade de arresto, sequestro ou penhora do vencimento, da remuneração e do provento, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial (art. 48).

- Embora conceda uma série de garantias ao servidor, o Estatuto prevê, por outro lado:

a) teto para a remuneração: soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos respectivos Poderes, pelos Ministros de Estado, por membros do Congresso Nacional e Ministros do Supremo Tribunal Federal (art. 42, *caput*).

Não entram no cômputo do teto as seguintes vantagens (art. 42, parágrafo único):

I) gratificação natalina;

II) adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

III) adicional pela prestação de serviço extraordinário;

IV) adicional noturno;

V) adicional de férias.

b) possibilidade de perda da remuneração em decorrência de faltas, atrasos, ausências etc., conforme o seguinte (art. 44):

I) se não houver motivo justificado, perde a remuneração do dia em que faltar ao serviço;

II) perde a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

Nada obstante, poderá ocorrer a **compensação de faltas** decorrentes de caso fortuito ou de força maior, a critério da chefia imediata. Nessa situação, as faltas compensadas serão consideradas como efetivo exercício.

c) prazo máximo de trinta dias para pagamento das reposições e indenizações ao erário por parte do servidor ativo, do aposentado ou do pensionista, podendo ser parceladas, a pedido do interessado (art. 46, *caput*):

I) valor mínimo de cada parcela = 10% da remuneração, provento ou pensão (art. 46, § 1º);

II) quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela (art. 46, § 2º);

III) caso haja valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição (art. 46, § 3º).

Vale destacar que "é dispensada a reposição de importâncias indevidamente percebidas, de boa-fé, por servidores ativos e inativos, e pensionistas, em virtude de erro escusável de interpretação de lei por parte do órgão/entidade, ou por parte de autoridade legalmente investida em função de orientação e supervisão, à vista da presunção de legalidade do ato administrativo e do caráter alimentar das parcelas salariais" (TCU – Súmula 249).

d) prazo de quitação de débito de sessenta dias para o servidor em débito com o erário que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, implicando a inscrição em dívida ativa do débito não quitado no prazo previsto (art. 47).

Vantagens (arts. 49 a 76)

- Vantagens previstas do Estatuto (art. 49):

a) **indenizações** (não se incorporam ao vencimento/provento - § 1º);

b) **gratificações** (incorporam-se ao vencimento/provento, nos casos e condições indicados em lei - § 2º); e

c) **adicionais** (incorporam-se ao vencimento/provento, nos casos e condições indicados em lei - § 2º).

Indenizações (não se incorporam ao vencimento/provento)	**Gratificações e adicionais** (incorporam-se ao vencimento/provento, nos casos e condições indicados em lei)
Ajuda de custo; Diárias; Transporte; Auxílio moradia.	Retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; Gratificação natalina; Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; Adicional pela prestação de serviço extraordinário; Adicional noturno; Adicional de férias; Gratificação por encargo de curso ou concurso; Outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho.

- Proibição do chamado "efeito cascata": as vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento (art. 50).

Indenizações (arts. 51 e 52)

- Despesas indenizadas/compensadas/ressarcidas previstas no Estatuto (art. 51):

Indenização	Despesas indenizadas/compensadas/ressarcidas
Ajuda de custo	Despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.
Diárias	Parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana do servidor que, a serviço, afasta-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior (o servidor faz jus também a passagens, além das diárias).
Transporte	Despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo.
Auxílio moradia	Despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor.

Gratificações e adicionais (arts. 61 a 76-A)

Gratificação/adicional	Principal característica
Retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento	É devida ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial.
Gratificação natalina	Gratificação correspondente a 1/12 avos da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.
Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas	Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo fazem jus a um adicional. O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles. Adicional de atividade penosa: devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem.
Adicional pela prestação de serviço extraordinário	Devido ao servidor que presta serviço extraordinário, que deve ser remunerado om acréscimo de 50% em relação à hora normal de trabalho.
Adicional noturno	Devido ao servidor que presta serviço noturno, caso em que o valor-hora será acrescido de 25%, computando-se cada hora como 52m30s.
Adicional de férias	Pago por ocasião das férias do servidor, correspondente a 1/3 da remuneração do período das férias.
Gratificação por encargo de curso ou concurso	É devida ao servidor que, em caráter eventual: a) atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal; b) participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos; c) participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes; d) participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades.
Outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho	(O Estatuto não traz mais informações).

Férias (arts. 77 a 80)

- O servidor faz jus a 30 dias de férias (art. 77, *caput*).

- As férias podem ser:

a) **acumuladas**: até o máximo de <u>dois períodos</u>, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específicas (art. 77, *caput*);

b) **parceladas**: em até <u>três etapas</u>, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública (art. 77, § 3º);

c) **interrompidas, excepcionalmente** – desde ocorra uma das seguintes hipóteses (art. 80, *caput*):

I) calamidade pública;

II) comoção interna;

III) convocação para júri;

IV) serviço militar ou eleitoral;

V) necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

- Primeiro período aquisitivo de férias: exige-se 12 meses de exercício (art. 77, § 1º).

- As faltas ao serviço não podem ser levadas à conta de férias (art. 77, § 2º).

- Caso especial das férias do servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas: 20 dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação (art. 79).

Ausências: licenças (arts. 81 a 92) e afastamentos (arts. 93 a 96)

- Licenças x afastamentos:

Licenças	Afastamentos
Motivo de doença em pessoa da família; Motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; Serviço militar; Atividade política; Capacitação; Tratar de interesses particulares; Desempenho de mandato classista.	Servir a Outro Órgão ou Entidade; Exercício de Mandato Eletivo; Estudo ou Missão no Exterior; Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País.

- Licenças – principais características:

Licença	Principal característica
Motivo de doença em pessoa da família (art. 83)	- Concedida para o servidor assistir a pessoa da família que se encontra doente. - Pessoa da família = cônjuge ou companheiro, pais, filhos, padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional. - A doença é submetida à comprovação por perícia médica oficial. - A licença só será deferida se a assistência direta do servidor: a) for indispensável; b) não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44. - É vedado o exercício de atividade remunerada durante a licença. - A licença é vinculada.

Motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (art. 84)	- Concedida para o servidor 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. - Duração: indeterminada. - Não é remunerada. - A concessão da licença é vinculada para a Administração.
Serviço militar (art. 85)	- Concedida para servidor prestar o serviço militar, em razão de ter sido convocado. - A concessão da licença é vinculada para a Administração.
Atividade política (art. 86)	- Concedida para o servidor exercer atividade política. - Remuneração: a) durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral – a licença não é remunerada. b) a partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição – assegura-se os vencimentos do cargo efetivo pelo período de três meses na licença. - A concessão da licença é vinculada para a Administração.
Capacitação (art. 87)	- Concedida para o servidor participar de capacitação profissional. - Pode ser concedida após cada quinquênio de efetivo exercício do servidor (os quinquênios não são acumuláveis). - A concessão da licença é discricionária para a Administração. - Duração: até três meses.
Tratar de interesses particulares (art. 91)	- Concedida para o servidor tratar de assuntos particulares. - Não é remunerada. - Duração: até três anos consecutivos. - A concessão da licença é discricionária para a Administração. - Só pode ser concedida a ocupantes de cargo efetivo. - Só pode ser concedida a servidor que não esteja em estágio probatório. - A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.
Desempenho de mandato classista (art. 92)	- Concedida para o servidor desempenhar mandato em mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros. - Não é remunerada. - Duração: igual à do mandato, podendo ser renovada, no caso de reeleição. - A licença é considerada como efetivo exercício, exceto para efeito de promoção por merecimento (art. 102, VIII, "c"). - A concessão da licença é vinculada para a Administração.

- Afastamentos – principais características:

Afastamento	Principal característica
Servir a Outro Órgão ou Entidade (art. 93)	- Concedida para o servidor ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios. - Hipóteses permitidas para a cessão do servidor: a) para exercício de cargo em comissão ou função de confiança; b) casos previstos em leis específicas.
Exercício de Mandato Eletivo (art. 94)	- Concedida para que o servidor exerça mandato eletivo. - Afastamento e remuneração: a) no caso de mandato federal, estadual ou distrital, o servidor ficará afastado do cargo (o servidor passa a receber a remuneração do cargo eletivo); b) no caso de mandato de Prefeito, o servidor será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração; c) investido no mandato de vereador: I) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo; II) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.
Estudo ou Missão no Exterior (art. 95)	- Concedida para que o servidor ausente-se do País para estudo ou missão oficial. - Exige autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal. - Ao servidor beneficiado pelo afastamento não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento. - Duração: 4 anos (finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência).
Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País (art. 96)	- Concedida para que o servidor participar de programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. - Só poderá ser concedida se a participação não puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário. - A concessão do afastamento é discricionária para a Administração. - É remunerado.

Concessões (arts. 97 a 99)

- Concessões previstas no Estatuto:

a) **ausência do serviço**:

I) para **doação de sangue** (por 1 dia);

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

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

III.1) **casamento;**

III.2) **falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos**.

b) **horário especial ao servidor**:

I) **estudante**, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo (exige-se a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho).

II) **portador de deficiência**, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

III) **que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência**, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

IV) **que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do *caput* do art. 76-A da Lei**, quais sejam (exige-se compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 ano):

IV.1) **atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;**

IV.2) **participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos**;

c) **garantia de matrícula em instituição de ensino congênere**, ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração, estendendo-se tal garantia ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

Essa garantia se dá em qualquer época, independentemente de vaga, na localidade da nova residência ou na mais próxima.

- As concessões não geram qualquer prejuízo ao servidor (art. 97, *caput*), inclusive tais ausências são consideradas como efetivo exercício (art. 102, *caput*).

Tempo de serviço (arts. 100 a 104)

- Conta-se o tempo de serviço público federal, inclusive o prestado às Forças Armadas, para todos os efeitos (art. 100).

- Apuração do tempo de serviço = em **dias**, que serão convertidos em anos, considerando o ano como de 365 dias (art. 101).

- Ausências consideradas como de **efetivo exercício** (art. 102):

a) ausências decorrentes das concessões previstas no art. 97 (ou seja, (i) para doação de sangue, (ii) para alistamento ou recadastramento eleitoral ou (iii) em razão de casamento, falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos);

b) os seguintes afastamentos:

I - férias;

II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;

III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;

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

V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento;

VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de 24 meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

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

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

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento;

f) por convocação para o serviço militar;

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

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

XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

- São contados **apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade** (art. 103):

I - o tempo de serviço público prestado aos Estados, Municípios e Distrito Federal;

II - a licença para tratamento de saúde de pessoal da família do servidor, com remuneração, que exceder a 30 dias em período de 12 meses.

III - a licença para atividade política, no caso do art. 86, § 2º;

IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público federal;

V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;

VI - o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;

VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102.

- O tempo em que o servidor esteve aposentado será contado apenas para nova aposentadoria (art. 103, § 1º).

- O tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra é contado em dobro (art. 103, § 2º).

- Não é contado de forma cumulativa o tempo de serviço prestado em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades da Administração Pública de quaisquer dos Poderes de qualquer esfera de governo (art. 103, § 3º).

Direito de petição (arts. 104 a 115)

- O direito de requerer aos Poderes Públicos é assegurado ao servidor, em defesa de direito ou interesse legítimo (art. 104), assegurando-se, para o exercício de tal direito, vista do processo ou documento, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído (art. 113).

O requerimento deve ser despachado no prazo de 5 dias e decidido dentro de 30 dias (prazo fatal e improrrogável, salvo motivo de força maior).

- Fluxo do requerimento (art. 105):

O requerimento é...	
... **dirigido** à autoridade competente para decidi-lo.	... **encaminhado** por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

- Pedido de reconsideração x recurso (arts. 106 a 109):

Pedido de reconsideração	Recurso
Dirigido à autoridade que expediu o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.	É cabível: a) do indeferimento do pedido de reconsideração; b) das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.
	Dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.
	Encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.
Prazo para interposição: 30 dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida. (prazo fatal e improrrogável, salvo motivo de força maior)	Prazo para interposição: 30 dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida. (prazo fatal e improrrogável, salvo motivo de força maior)
O pedido de reconsideração deve ser despachados no prazo de 5 dias e decidido dentro de 30 dias. (prazo fatal e improrrogável, salvo motivo de força maior)	

Os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado, caso provido o pedido de reconsideração.	Pode ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.
	Os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado, caso provido o recurso.
O pedido de reconsideração, quando cabível, interrompe a prescrição.	O recurso, quando cabível, interrompe a prescrição.

Cuidado para não confundir pedido de reconsideração ou recurso (arts. 106 a 115) com a revisão do processo disciplinar (arts. 174 a 182) – são todos institutos diferentes!

- Prescrição (arts. 110 a 112):

a) prazos de prescrição do direito de requerer (prazos fatais e improrrogáveis, salvo motivo de força maior):

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

II) 120 dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

b) forma de contagem: da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado;

c) O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição;

d) A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

- Princípio da autotutela: a administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade (art. 114).

Regime disciplinar (arts. 116 a 142)

Deveres e proibições (arts. 116 e 117)

Deveres É dever do servidor:	Proibições Ao servidor é proibido:	
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:	I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição; III - recusar fé a documentos públicos; IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;	comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário**; XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro; XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de

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*.	V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição; VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o	qualquer espécie, em razão de suas atribuições; XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas; XV - proceder de forma desidiosa; XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares; XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias; XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho; XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

*A representação contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder (dever previsto no art. 116, XII), será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

**A vedação previsto no art. 117, inciso X não se aplica nos casos a seguir:

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.

- A inobservância dos deveres previstos no art. 116 é punida, via de regra, com advertência, a não ser que a infração justifique penalização mais grave (art. 129).

Acumulação (arts. 118 a 120)

- O Estatuto deixa claro que só é possível a acumulação remunerada de cargos públicos nos casos previstos na Constituição (art. 118, *caput*).

A vedação à acumulação é a regra geral, estendendo-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).

Casos de acumulação permitidos pela CF/88 (art. 37, XVI):

a) dois cargos de professor;

b) um cargo de professor com outro técnico ou científico;

c) a dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

- A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários (art. 118, § 2º).

- Regras de acumulação para casos especiais:

a) percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade: é considerada acumulação proibida, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade (art. 118, § 3º);

b) exercício de mais de um cargo em comissão: é vedado ao servidor, exceto se 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. 119, *caput*);

c) participação em órgão de deliberação: o servidor não pode ser remunerado por essa participação, exceto se for o caso da 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 (art. 119, parágrafo único);

d) servidor que acumula licitante dois cargos efetivo e é investido em cargo de provimento em comissão: o servidor deve ficar 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).

Responsabilidades (arts. 121 a 126-A)

- Instâncias de responsabilização do servidor: administrativa, civil e penal.

As sanções em cada uma dessas instâncias poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Nada obstante, embora as instâncias sejam independentes entre si, no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria, ocorre o afastamento da responsabilidade administrativa do servidor.

Administrativa	Civil	Penal
A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.	Decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.	Abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

- Reparação de danos na responsabilização civil:

a) A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na sistemática do art. 46 (prazo de 30 dias para pagamento, com possibilidade de parcelamento), na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

b) O servidor responderá perante a Fazenda Pública em ação regressiva, no caso de dano causado a terceiros (a responsabilização civil do servidor é subjetiva, enquanto a do Estado é objetiva);

c) A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

- 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.

Penalidades (arts. 127 a 142)

Advertência	Aplicada nas faltas mais leves, quais sejam, 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.
Suspensão	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.
Demissão	Aplicado nos casos mais graves, como crime contra a Administração Pública, abando de cargo, inassiduidade habitual, improbidade administrativa, lesão aos cofres públicos, corrupção etc.
Cassação de aposentadoria ou disponibilidade	Aplicada ao inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.
Destituição de cargo em comissão	Aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão, quando o ocupante do cargo em comissão seja exercido por não ocupante de cargo efetivo.
Destituição de função comissionada	O Estatuto não traz qualquer disposição, a despeito de mencionar a penalidade.

- A penalidade de advertência é aplicada por escrito (art. 129).

- A penalidade de suspensão não pode exceder de 90 dias e, quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço (art. 130).

- Caso reste comprovado o cometimento de infração funcional, a Administração é obrigada a punir o servidor infrator, embora a Lei 8.112/90 confira certa margem de discricionariedade quanto à gradação da penalidade a ser aplicada.

- Casos especiais de aplicação de penalidade:

a) penalidade de suspensão de até 15 dias, para o servidor que se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação;

b) penalidade de demissão (ou destituição de cargo em comissão) acrescida de **incompatibilização** do ex-servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de 5 anos (art. 137, *caput*):

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

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.

c) aplicação de penalidade de demissão (ou destituição de cargo em comissão) acrescida de **impedimento** de retorno ao serviço público federal (arts. 136 e 137, parágrafo único):

I) crime contra a administração pública;

II) improbidade administrativa (implica, também, indisponibilidade dos bens e ressarcimento ao erário);

III) aplicação irregular de dinheiros públicos (implica, também, indisponibilidade dos bens e ressarcimento ao erário);

IV) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional (implica, também, indisponibilidade dos bens e ressarcimento ao erário);

V) corrupção (implica, também, indisponibilidade dos bens e ressarcimento ao erário).

- Abandono de cargo x inassiduidade habitual (arts. 138 e 139):

Abandono de cargo	Inassiduidade habitual
Ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.	Falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

- Quanto mais grave a penalidade, maior a hierarquia da autoridade competente para sua aplicação (art. 141) e maior o prazo de prescrição da ação disciplinar (art. 142).

DICA PARA ACERTAR QUESTÕES OBJETIVAS: o rol de faltas que ensejam a aplicação das diversas penalidades é bastante extenso, sendo extremamente difícil a sua memorização!

Nesse cenário, uma dica para maximizar as chances de acerto em provas é, por ser um rol menor, buscar a memorização das condutas que ensejam aplicação de penalidade de suspensão, quais sejam:

I) reincidência das faltas punidas com advertência (suspensão até 90 dias);

II) violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão (suspensão até 90 dias) – com efeito, são:

II.1) cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

II.2) exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

III) recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente (suspensão até 15 dias).

Assim, se aparecer na sua prova qualquer conduta diferente dessas, você já sabe que se trata de penalidade de advertência ou de demissão.

Isso já vai te ajudar em muitas questões ;)

Agora, para distinguir na prova as condutas que ensejam penalidade de advertência e de demissão, siga os passos a seguir:

1) dê uma lida no rol de condutas que ensejam cada uma dessas penalidades. Perceba que as condutas que ensejam penalidade de advertência são menos graves se comparadas às que ensejam penalidade de demissão;

2) identifique as condutas que ensejam penalidade de advertência que você acredita que poderia ficar inseguro em se confundir com uma conduta que enseja penalidade de demissão. Memorize tais condutas;

3) identifique as condutas que ensejam penalidade de demissão que você acredita que poderia ficar inseguro em se confundir com uma conduta que enseja penalidade de advertência. Memorize tais condutas.

Pronto, memorizando apenas a parcela de condutas que você está inseguro, você responde às questões que tratam das demais condutas aplicando a lógica: condutas graves ensejam penalidade de demissão e condutas menos graves ensejam penalidade de advertência!

- Precedente(s) e/ou entendimento(s) jurisprudencial(is) importante(s):

> *"Pela falta residual não compreendida na absolvição pelo juízo criminal, é admissível a punição administrativa do servidor"*[5].

Sindicância e processo administrativo disciplinar (arts. 143 a 182)

- Sindicância x PAD

Sindicância	PAD
Cabível quando o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de **advertência ou de suspensão por até 30 dias.**	Cabível quando o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de **suspensão por mais de 30 dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão.**
A sindicância pode ser executada por um único servidor ou por uma comissão (o Estatuto não especifica).	Conduzido por comissão, composta por 3 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. A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros. 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.
O Estatuto não estabelece procedimento específico. Da sindicância poderá resultar: a) arquivamento do processo (não se constatou infração funcional); ou b) aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias (constatou-se infração funcional); ou III - instauração de processo disciplinar (constatou-se infração funcional que enseja penalidade mais grave). (a sindicância não é etapa obrigatória do PAD, que pode ser instaurado diretamente)	Fases: instauração, inquérito e julgamento.
Prazo para conclusão: até 30 dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior. (procedimento mais célere que o PAD)	Prazo para conclusão: até 60 dias, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem. Tal prazo não inclui o de 20 dias, contados do recebimento do processo, para a autoridade julgadora proferir a sua decisão.

- Afastamento preventivo do servidor como medida acautelatória no PAD (art. 147) – tal medida:

[5] STF – Súmula 18.

a) possui o propósito de o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade;

b) pode se dar pelo prazo de até 60 dias, podendo ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão seus efeitos, mesmo que o processo não tenha sido concluído;

c) não prejudica a remuneração do servidor afastado cautelarmente.

- Fases do PAD

Instauração	Ocorre com a publicação do ato que constituir a comissão.	
Inquérito	**Instrução**	Fase de apuração dos fatos, onde ocorre 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. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indiciação do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas. O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.
	Defesa	Momento em que o indiciado apresenta sua contestação e suas provas, em observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa. A revelia não importa confissão do revel e, nesse caso, a autoridade instauradora deverá designar um servidor como defensor dativo.
	Relatório	Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção. O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor. Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes. (Não é oportunizado novo contraditório ao indiciado para contestar o relatório).
Julgamento	Como regra, o julgamento acatará o relatório da comissão, mas poderá adotar outra decisão, no caso de a conclusão do relatório ser contrária à prova dos autos. Nesse caso, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou, até mesmo, isentar o servidor de responsabilidade.	

- O servidor não poderá "escapar" do PAD e das penalidades dele eventualmente advindas por meio de exoneração a pedido ou aposentadoria voluntária (art. 172).

- Rito sumário do PAD (art. 133):

a) aplicável no caso de acumulação ilícita de cargos públicos, abandono de cargo e inassiduidade habitual;

b) comissão composta por 2 servidores estáveis;

c) fases:

c1) instauração;

c2) instrução sumária (compreendendo indiciação, defesa e relatório); e

c3) julgamento.

- Revisão do PAD:

a) não há prazo para que ocorra a revisão do processo disciplinar, mas são requeridos elementos novos (arts. 174, *caput* e 176).

b) não é possível o agravamento da penalidade a partir da revisão (art. 182, parágrafo único).

- Precedente(s) e/ou entendimento(s) jurisprudencial(is) importante(s):

> *"A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição"*[6].
>
> *"É inadmissível segunda punição de servidor público, baseada no mesmo processo em que se fundou a primeira"*[7].

Seguridade Social do Servidor (arts. 183 a 231)

- Trata-se de tema pouquíssimo cobrado em provas de concursos e o menos cobrado dentre os pontos da Lei, portanto, não dê prioridade em sua revisão.

Assim, o ideal é que você foque nos pontos anteriores da Lei, notadamente as partes que tratam do Regime Disciplinar, bem como da Sindicância e do Processo Administrativo Disciplinar.

- Benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor:

Benefícios		
Quanto ao servidor	**Aposentadoria**	Várias regras do Estatuto estão em desconformidade com as previsões mais atualizadas do ordenamento jurídico. Para fins de prova, a principal regra que se deve guardar é que o servidor público federal será aposentado: a) por invalidez permanente (ou por incapacidade permanente para o trabalho); ou b) compulsoriamente, aos 75 anos, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição; ou c) voluntariamente, aos 62 anos de idade, se mulher, ou aos 65 anos de idade, se homem.
	Auxílio-natalidade	Devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.
	Salário-família	Devido ao servidor ativo ou ao inativo, por dependente econômico.
	Licença para tratamento de saúde	Concedida a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus o servidor.
	Licença à gestante, à adotante e	Licença à gestante: concedida à servidora gestante por 120 dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

[6] STF – Súmula vinculante 5.
[7] STF – Súmula 19.

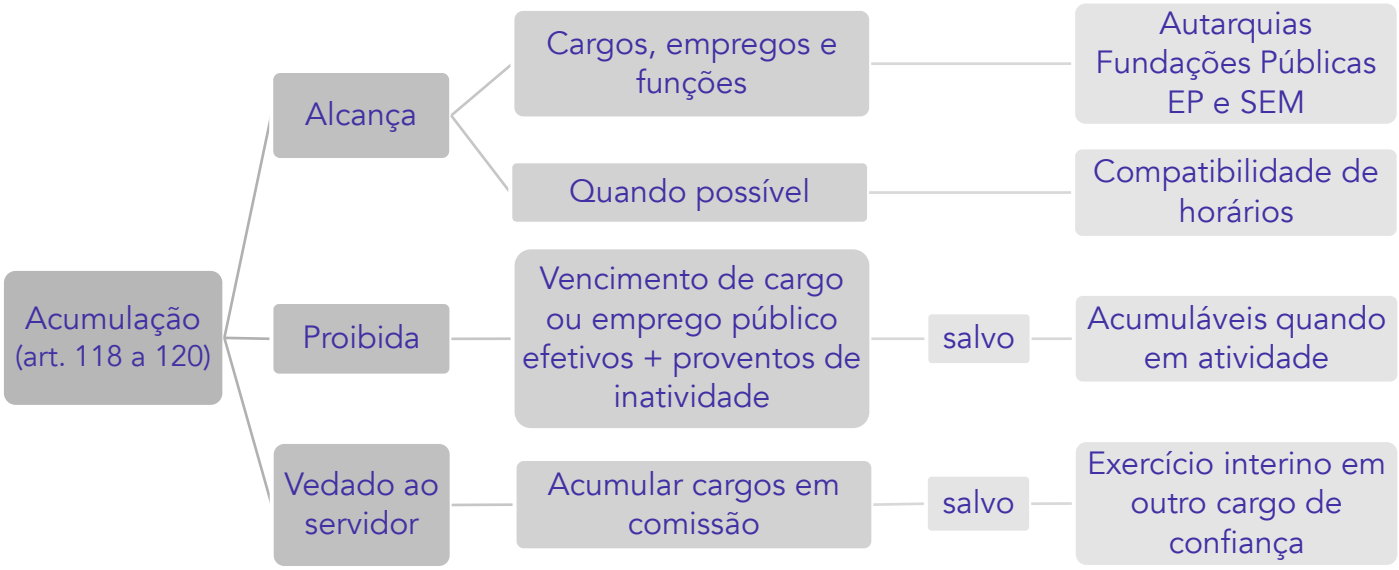
	licença-paternidade	Licença-paternidade: pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos. Licença adotante: à servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 ano de idade, serão concedidos 90 dias de licença remunerada.
	Licença por acidente em serviço	Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido. Equipara-se ao acidente em serviço o dano: a) decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo; b) sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.
	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 pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou mediante convênio ou contrato, ou ainda 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, na forma estabelecida em regulamento.
	Garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias	
Quanto ao dependente	**Pensão vitalícia e temporária**	Por morte do servidor, os seus dependentes, nas hipóteses legais, fazem jus à pensão por morte. São beneficiários das pensões: 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: d1) seja menor de 21 anos; d2) seja inválido; d3) 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 nas letras d1 a d3 acima.
	Auxílio-funeral	Devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.
	Auxílio-reclusão	À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores: 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.
	Assistência à saúde	

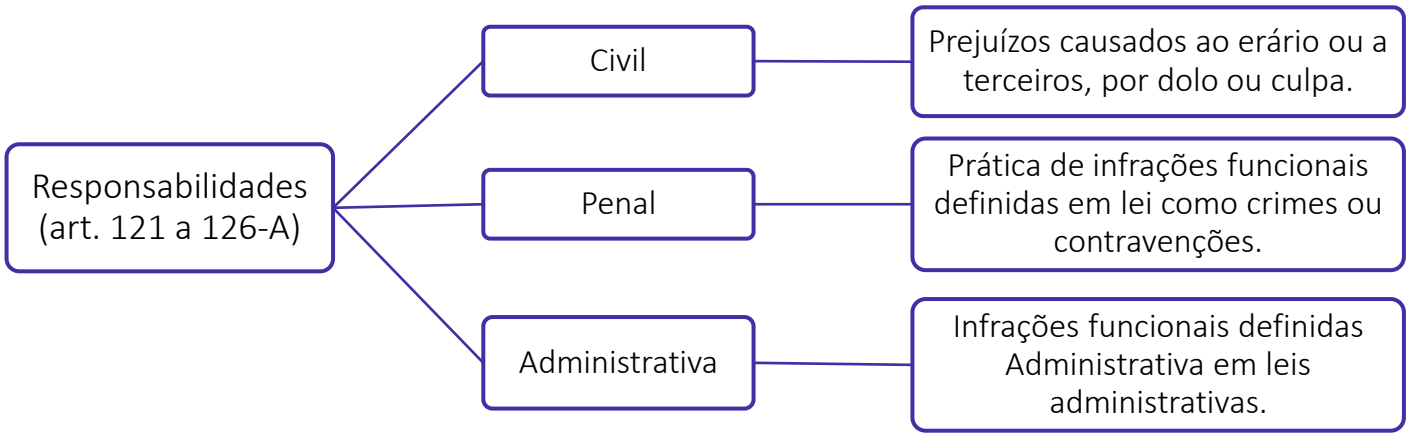
APOSTA ESTRATÉGICA

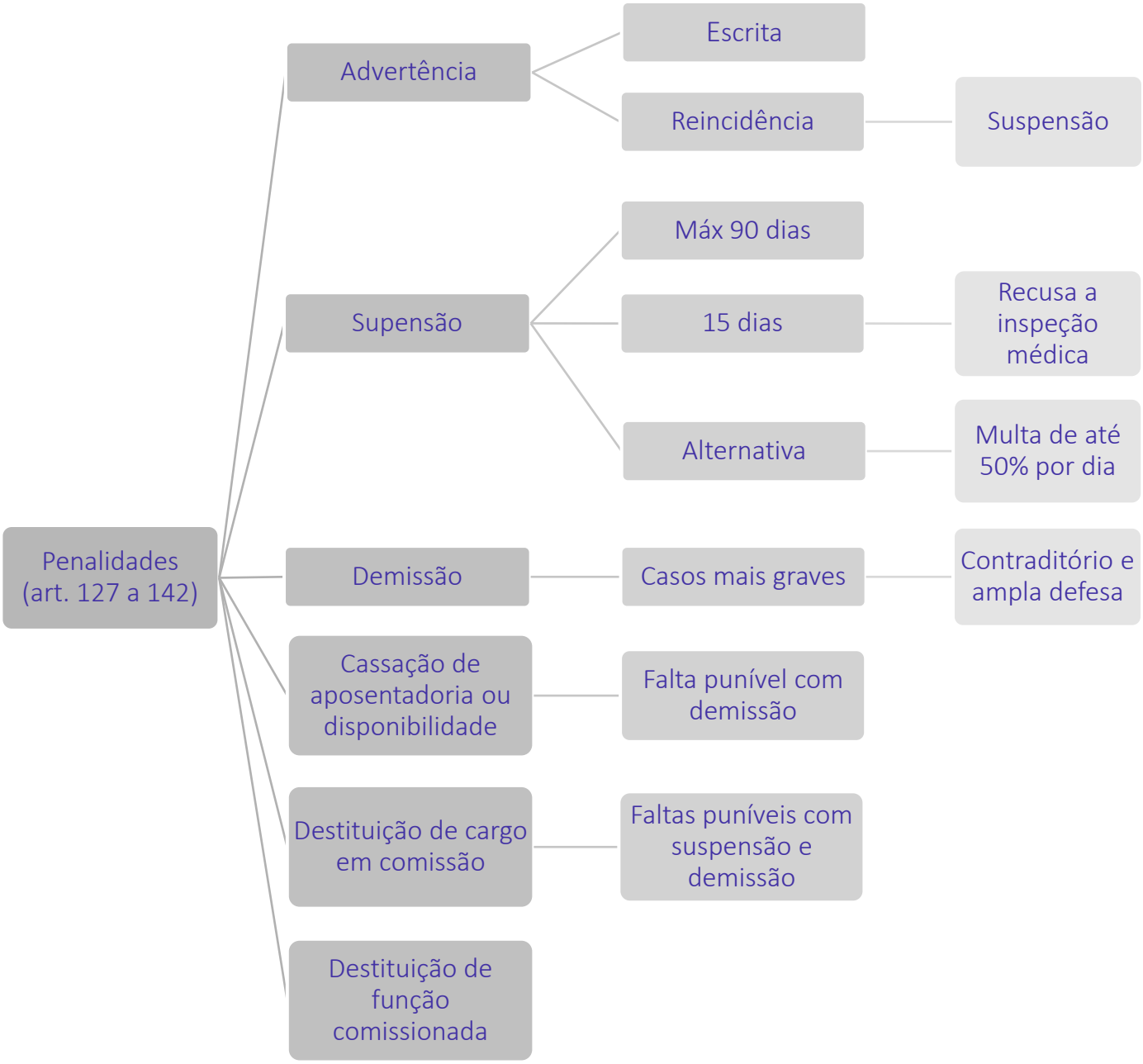
Dentro do assunto "Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei 8.112/1990)", "Regime Disciplinar" é(são) o(s) ponto(s) que acreditamos ser(em) o(s) que possui(em) mais chances de ser(em) cobrado(s) pela banca.

Deveres (art. 116)	Proibições (art. 117)
Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;	Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
Ser leal às instituições a que servir;	Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
Observar as normas legais e regulamentares;	Recusar fé a documentos públicos;
Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais	Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
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.	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;
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;	Coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;	Manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
Guardar sigilo sobre assunto da repartição;	Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;	Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário. Tal vedação não se aplica aos 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, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses.
ser assíduo e pontual ao serviço;	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;
Tratar com urbanidade as pessoas;	Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder. (Neste caso, a representação será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa).	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;
	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;
	Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.


Acumulação (art. 118 a 120)
Alcança
Cargos, empregos e funções
Autarquias Fundações Públicas EP e SEM
Quando possível
Compatibilidade de horários
Proibida
Vencimento de cargo ou emprego público efetivos + proventos de inatividade
salvo
Acumuláveis quando em atividade
Vedado ao servidor
Acumular cargos em comissão
salvo
Exercício interino em outro cargo de confiança


Responsabilidades (art. 121 a 126-A)
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 Administrativa em leis administrativas.


Penalidades (art. 127 a 142)
Advertência
Escrita
Reincidência
Suspensão
Supensão
Máx 90 dias
15 dias
Recusa a inspeção médica
Alternativa
Multa de até 50% por dia
Demissão
Casos mais graves
Contraditório e ampla defesa
Cassação de aposentadoria ou disponibilidade
Falta punível com demissão
Destituição de cargo em comissão
Faltas puníveis com suspensão e demissão
Destituição de função comissionada

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.