

Aula 00

*TRT-AL 19ª Região (Técnico Judiciário -
Tecnologia da Informação) Passo
Estratégico de Legislação - parte I*

Autor:
Tulio Lages

02 de Fevereiro de 2023

REGIME JURÍDICO ÚNICO

Sumário

<i>O que é mais cobrado dentro do assunto?</i>	2
<i>Roteiro de revisão e pontos do assunto que merecem destaque</i>	3
<i>Aplicabilidade da Lei 8.112/90 e disposições preliminares (arts. 1º a 4º)</i>	3
<i>Provimento (arts. 5º a 32)</i>	4
<i>Vacância (arts. 33 a 35)</i>	14
<i>Deslocamento: remoção e redistribuição (arts. 36 e 37)</i>	15
<i>Substituição (arts. 38 e 39)</i>	17
<i>Direitos e vantagens (arts. 40 a 115)</i>	17
<i>Regime disciplinar (arts. 116 a 142)</i>	30
<i>Sindicância e processo administrativo disciplinar (arts. 143 a 182)</i>	37
<i>Seguridade Social do Servidor (arts. 183 a 231)</i>	40
<i>Aposta Estratégica</i>	42
<i>Questões Estratégicas</i>	44
<i>Questionário de revisão e aperfeiçoamento</i>	52
<i>Perguntas</i>	53
<i>Perguntas com respostas</i>	55
<i>Lista de Questões Estratégicas</i>	67
<i>Gabarito</i>	68



O QUE É MAIS COBRADO DENTRO DO ASSUNTO?

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

Tópico		% de cobrança Instituto AOC
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)		2,2%
Formas de provimento (art. 5º a 32)	Disposições Gerais (art. 5º a 8º)	8,7%
	Nomeação (arts. 9º e 10), Concurso Público (arts. 11 e 12), Posse e Exercício (arts. 13 a 20) e Estabilidade (arts. 21 e 22)	6,5%
	Readaptação (art. 24)	6,5%
	Reversão (arts. 25 a 27)	0,0%
	Reintegração (art. 28)	0,0%
	Recondução (art. 29)	4,3%
	Disponibilidade e Aproveitamento (arts. 30 a 32)	4,3%
Vacância (arts. 33 a 35)		6,5%
Remoção (art. 36)		2,2%
Redistribuição (art. 37)		0,0%
Substituição (arts. 38 e 39)		0,0%
Vencimento e Remuneração (arts. 40 a 48)		8,7%
Vantagens: indenizações, retribuições, gratificações e adicionais (arts. 49 a 76)	Vantagens: espécies e características gerais (arts. 49 e 50)	2,2%
	Indenizações (arts. 51 a 60-E)	8,7%
	Gratificações e Adicionais (arts. 61 a 76-A)	2,2%
Férias (arts. 77 a 80)		0,0%



Licenças, afastamentos e concessões (arts. 81 a 99)	Licenças (arts. 81 a 92)	4,3%
	Afastamentos (arts. 93 a 96-A)	2,2%
	Concessões (arts. 97 a 99)	2,2%
Tempo de serviço (arts. 100 a 103)		0,0%
Direito de Petição (arts. 104 a 115)		2,2%
Regime disciplinar (arts. 116 a 142)		21,7%
Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar (art. 143 a 182)		2,2%
Seguridade social do servidor (art. 183 a 230)		2,2%
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. 1º a 4º)

- 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. 5º 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.

"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).

¹ STF – Súmula Vinculante 44.

² STF - Súmula 14.



- 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.

³ STF – Súmula Vinculante 43.



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

- É a única forma de provimento originário compatível com a CF/88.
- 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 público (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 <u>regime de integral dedicação ao serviço</u> , podendo ser <u>convocado sempre que houver interesse da Administração</u> . (observar que, caso o servidor acumule lícitamente 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 <u>um deles</u> – 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	<u>Exoneração</u>
Servidor estável	<u>Recondução</u> 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:

⁴ STF – Súmula 22.



- 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).
- 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 a 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, <u>no interesse do serviço</u> , 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 com 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 dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específicas (art. 77, *caput*);

b) **parceladas**: em até três etapas, 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)	<ul style="list-style-type: none">- 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:<ul style="list-style-type: none">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)	<ul style="list-style-type: none">- 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)	<ul style="list-style-type: none">- 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)	<ul style="list-style-type: none">- Concedida para o servidor exercer atividade política.- Remuneração:<ul style="list-style-type: none">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)	<ul style="list-style-type: none">- Concedida para o servidor participar de capacitação profissional.- Pode ser concedida após cada quinquênio de efetivo exercício do servidor (os quinquênios não são acumuláveis).



	<ul style="list-style-type: none"> - A concessão da licença é discricionária para a Administração. - Duração: até três meses.
<p>Tratar de interesses particulares (art. 91)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Desempenho de mandato classista (art. 92)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Servir a Outro Órgão ou Entidade (art. 93)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> a) para exercício de <u>cargo em comissão ou função de confiança</u>; b) casos previstos em leis específicas.
<p>Exercício de Mandato Eletivo (art. 94)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concedida para que o servidor exerça mandato eletivo. - Afastamento e remuneração:



	<p>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);</p> <p>b) no caso de mandato de Prefeito, o servidor será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;</p> <p>c) investido no mandato de vereador:</p> <p>l) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;</p> <p>ll) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.</p>
<p>Estudo ou Missão no Exterior (art. 95)</p>	<ul style="list-style-type: none">- 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).
<p>Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País (art. 96)</p>	<ul style="list-style-type: none">- 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;	24 meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;
III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;	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;
IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme dispuser o regulamento;	d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;	e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento;
VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;	f) por convocação para o serviço militar;
VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento;	IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18;
VIII - licença:	X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;
a) à gestante, à adotante e à paternidade;	XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.
b) para tratamento da própria saúde, até o limite de	

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



I - o tempo de serviço público prestado aos Estados, Municípios e Distrito Federal;	municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público 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.	V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;
III - a licença para atividade política, no caso do art. 86, § 2º;	VI - o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;
IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual,	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 <u>autoridade competente</u> para decidi-lo.	... encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver <u>imediatamente subordinado</u> 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.
<p>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)</p>	<p>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)</p>
<p>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)</p>	
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 evidados de ilegalidade (art. 114).

Regime disciplinar (arts. 116 a 142)

Deveres e proibições (arts. 116 e 117)

Deveres	Proibições
É dever do servidor:	Ao servidor é proibido:
<p>I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;</p> <p>II - ser leal às instituições a que servir;</p> <p>III - observar as normas legais e regulamentares;</p> <p>IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;</p> <p>V - atender com presteza:</p> <p>a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;</p> <p>b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;</p> <p>c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.</p>	<p>I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;</p> <p>II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;</p> <p>III - recusar fé a documentos públicos;</p> <p>IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;</p> <p>V - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição;</p> <p>VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua</p> <p>comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário**;</p> <p>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;</p> <p>XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;</p> <p>XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;</p> <p>XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;</p>



<p>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;</p> <p>VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;</p> <p>VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;</p> <p>IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;</p> <p>X - ser assíduo e pontual ao serviço;</p> <p>XI - tratar com urbanidade as pessoas;</p> <p>XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder*.</p>	<p>responsabilidade ou de seu subordinado;</p> <p>VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;</p> <p>VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;</p> <p>IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;</p> <p>X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o</p>	<p>XV - proceder de forma desidiosa;</p> <p>XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;</p> <p>XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;</p> <p>XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;</p> <p>XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.</p>
---	---	--

*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, abandono 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.

⁵ STF – Súmula 18.



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

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

- 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

<p>Instauração</p>	<p>Ocorre com a publicação do ato que constituir a comissão.</p>
---------------------------	--



Inquérito	Instrução	<p>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.</p> <p>Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado</p> <p>Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.</p> <p>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.</p>
	Defesa	<p>Momento em que o indiciado apresenta sua contestação e suas provas, em observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.</p> <p>A revelia não importa confissão do revel e, nesse caso, a autoridade instauradora deverá designar um servidor como defensor dativo.</p>
	Relatório	<p>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.</p> <p>O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.</p> <p>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).</p>
Julgamento		<p>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.</p>

- 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 indicição, 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

⁶ STF – Súmula vinculante 5.

⁷ STF – Súmula 19.



		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-paternidade	Licença à gestante: concedida à servidora gestante por 120 dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. 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	

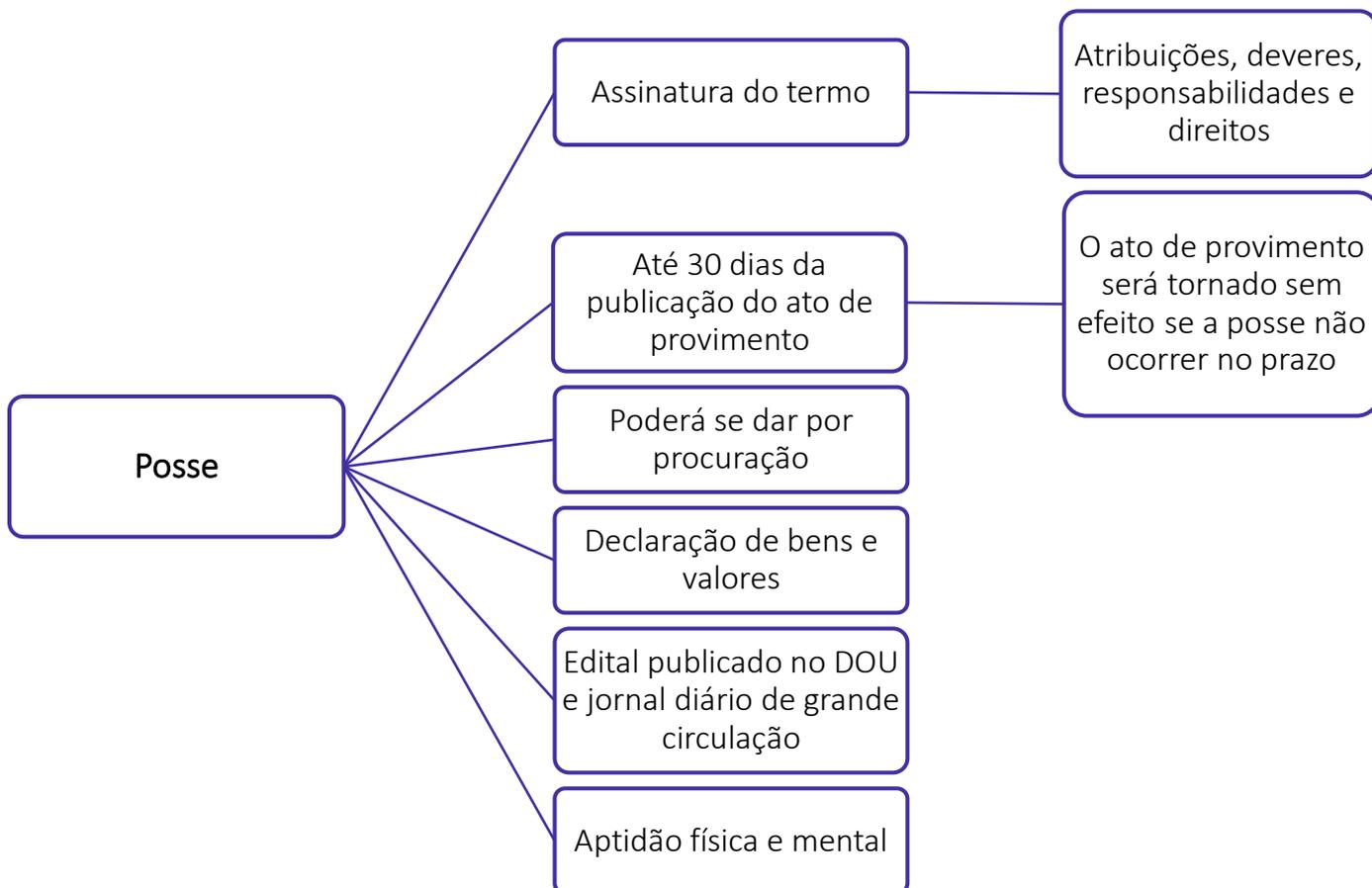
APOSTA ESTRATÉGICA

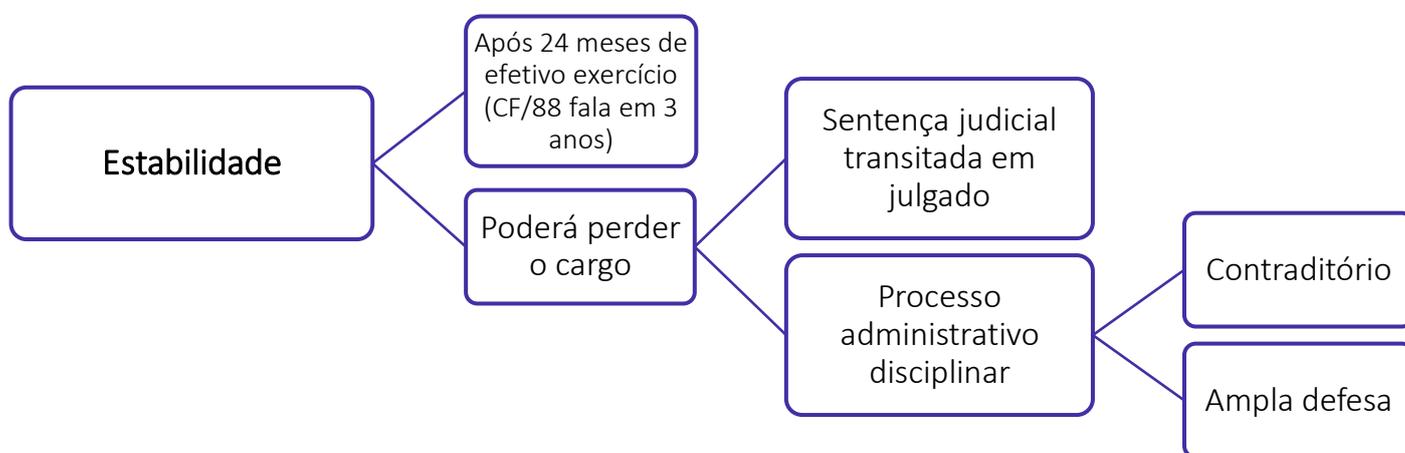
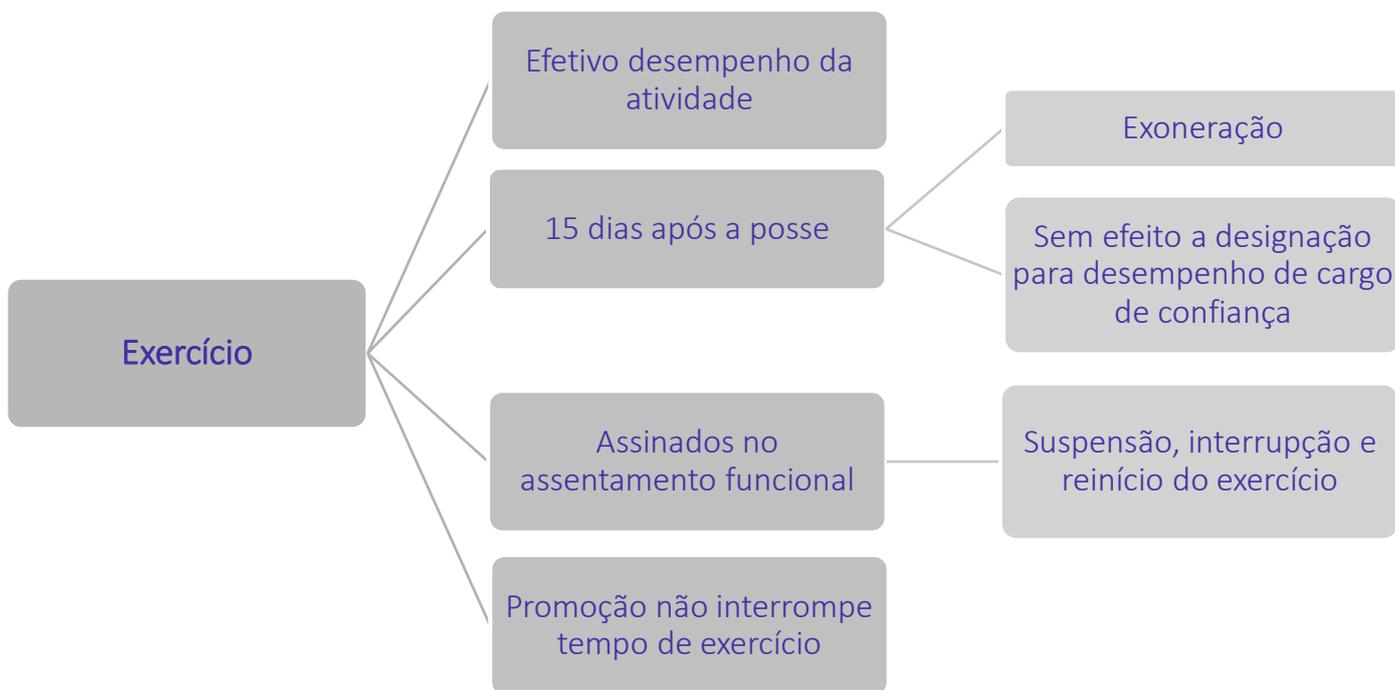
A ideia desta seção é apresentar os pontos do conteúdo que mais possuem chances de serem cobrados em prova, considerando o histórico de questões da banca em provas de nível semelhante à nossa, bem como as inovações no conteúdo, na legislação e nos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais⁸.

Dentro do assunto "Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei 8.112/1990)", "Nomeação (arts. 9º e 10), Concurso Público (arts. 11 e 12), Posse e Exercício (arts. 13 a 20) e Estabilidade (arts. 21 e 22)" é(são) o(s) ponto(s) que acreditamos ser(em) o(s) que possui(em) mais chances de ser(em) cobrado(s) pela banca.

⁸ Vale deixar claro que nem sempre será possível realizar uma aposta estratégica para um determinado assunto, considerando que às vezes não é viável identificar os pontos mais prováveis de serem cobrados a partir de critérios objetivos ou minimamente razoáveis.







QUESTÕES ESTRATÉGICAS

Nesta seção, apresentamos e comentamos uma amostra de questões objetivas selecionadas estrategicamente: são questões com nível de dificuldade semelhante ao que você deve esperar para a sua prova e que, em conjunto, abordam os principais pontos do assunto.

A ideia, aqui, não é que você fixe o conteúdo por meio de uma bateria extensa de questões, mas que você faça uma boa revisão global do assunto a partir de, relativamente, poucas questões.





1. (AOCP/2015/TRE AC/AJAA) Acerca dos requisitos básicos para investidura em cargo público, estabelecidos na Lei nº 8.112/90, assinale a alternativa correta.

- a) São requisitos básicos para Investidura em cargo público, dentre outros, gozo dos direitos políticos, certidão negativa de débitos e aptidão física e mental.
- b) A administração não pode exigir exame psicotécnico do candidato.
- c) Aos portadores de deficiência, será reservado 1% (um por cento) das vagas.
- d) Embora não esteja previsto expressamente na Lei nº 8.112/90, a jurisprudência admite que o edital do concurso estabeleça um tempo mínimo de experiência profissional do candidato como requisito para a investidura.
- e) Em hipótese alguma, o edital pode exigir altura mínima do candidato, pois se trata de requisito preconceituoso, sem que haja qualquer peculiaridade no serviço público que o justifique.

Comentários

GABARITO: "D"

A questão não está completa, não está "100% tecnicamente correta", pois a jurisprudência não admite que o edital do concurso, por si só, estabeleça tempo mínimo de experiência profissional do candidato como requisito para investidura, afirmando ser necessária, também, previsão em lei para tanto.

Nesse sentido foi a decisão do STJ no julgamento do RMS 41592-BA 2013/0077448-2, Relator: Ministro Castro Moreira - julgamento em 28/05/2013: "*Havendo previsão na legislação específica (Lei 12.153/09, Lei Estadual 10.960/08 e Resolução nº 7/2010 do TJBA), não se configura ilegal a norma editalícia que exige a comprovação do tempo mínimo de 2 anos de advocacia no momento da inscrição no processo de seleção dos Juízes leigos do Estado da Bahia.*"

A: errada. A certidão negativa de débitos não é requisito básico para investidura em cargo público previsto na Lei nº 8.112/1990, conforme se extrai do art. 5º dessa lei:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:



- I - a nacionalidade brasileira;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V - a idade mínima de dezoito anos;
- VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

§ 3º 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 desta Lei.

B: errada. O STF, no julgamento do RE-AgR 473.719-DF (relator: Ministro Eros Graus, julgamento em 17/6/2008) decidiu que poderá ser exigida aprovação em exame psicotécnico, desde que essa exigência esteja contida em lei formal. Consta na referida decisão que "*O Supremo Tribunal Federal fixou jurisprudência no sentido de que o exame psicotécnico pode ser estabelecido para concurso público desde que por lei (...)*".

C: errada. Será reservado um percentual de até 20%, não de 1%, das vagas aos portadores de deficiência

Art. 5º , § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

E: errada. O edital pode exigir altura mínima do candidato, desde que haja previsão em lei específica. Nesse sentido foi o julgamento do STJ, que concluiu que "é constitucional a exigência



de altura mínima para o ingresso em carreiras militares, desde que haja previsão legal específica (AgRg no RMS: 45887 GO 2010/0152984-0, Relator: Ministro Ari Pargendler. Julgamento: 04/09/2014 - 1ª Turma).

2. (AOCP/Analista Judiciário (TRE AC)/Administrativa/Contabilidade/2015) No tocante às proibições do servidor público, previstas na Lei nº 8.112/90, assinale a alternativa correta,

- a) É proibido ao servidor se manter chefe de parente de quarto grau.
- b) O servidor não pode ser gerente de sociedade privada, exceto se já era gerente da sociedade antes da investidura no cargo.
- c) É proibido ao servidor cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias.
- d) É proibido ao servidor recusar fé a documento público, exceto se autorizado pelo seu chefe.
- e) É proibido ao servidor, em regra, filiar-se a partido político.

Comentários

GABARITO: "C"

O art. 117, inciso XVII, da Lei nº 8.112/1990 veda a possibilidade de o servidor cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias:

Art. 117 (...)

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

A: errada. É proibido ao servidor manter sob sua chefia imediata cônjuge, companheiro ou parente até o 2º grau civil, sendo permitido, assim, que ele se mantenha chefe de parente de quarto grau, conforme art. 117, inciso VIII, da Lei nº 8.112/1990:

Art. 117 (...)

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



B: errada. A lei não autoriza que o servidor seja gerente de sociedade, não havendo exceção a essa regra, conforme se extrai do art. 117, inciso X, da Lei nº 8.112/1990:

Art. 117 (...)

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

D: errada. O art. 117, inciso III, da Lei nº 8.112/1990 não autoriza o servidor a recusar fé a documentos públicos:

Art. 117 (...)

III - recusar fé a documentos públicos;

E: errada. O servidor pode filiar-se a partido político, o que ele não pode fazer é coagir ou aliciar subordinados para filiação a associação profissional, sindical ou a partido político, conforme o art. 117, inciso VII, da Lei nº 8.112/1990:

Art. 117 (...)

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

3. (AOC/Analista Judiciário (TRE RO)/Apoio Especializado/Medicina/2009) Analise as assertivas e assinale a alternativa correta. De acordo com a Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, são deveres do servidor.

- I. Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo.
 - II. Ser leal às instituições a que servir e observar as normas legais e regulamentares.
 - III. Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais.
 - IV. Atender com presteza ao público em geral, prestando as informações requeridas, inclusive as protegidas por sigilo.
- a) Apenas I está correta.
 - b) Apenas II e III estão corretas.
 - c) Apenas I e IV estão corretas.



d) Apenas I, II e III estão corretas.

e) I, II, III e IV estão corretas.

Comentários

GABARITO: "D"

O art. 116 da Lei nº 8.112/1990 estabelece os deveres do servidor:

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.

Item I – certo. Inciso I do art. 116 da Lei nº 8.112/1990.

Item II – certo. Incisos II e III do art. 116 da Lei nº 8.112/1990.

Item III – certo. Inciso IV do art. 116 da Lei nº 8.112/1990.

Item IV – errado. Os servidores não devem prestar informações protegidas por sigilo, conforme o art. 116, inciso V, alínea “a”, da Lei nº 8.112/1990.

4. (AOCP/2015/TRE AC/TJAA) De acordo com a Lei nº 8.112/90, são requisitos básicos para investidura em cargo público, dentre outros;

- a) nacionalidade brasileira e certidão negativa de débitos.
- b) certidão negativa de débitos e gozo dos direitos políticos.
- c) idade mínima de 21 anos e aptidão física e mental.
- d) idade mínima de 18 anos e certidão negativa de débitos.
- e) aptidão física e mental e nacionalidade brasileira.

Comentários

GABARITO: “E”

Os requisitos básicos para investidura em cargo público estão previstos no art. 5º da Lei nº 8.112/1990:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;



IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos; VI - aptidão física e mental.

Logo, a aptidão física e mental e a nacionalidade brasileira (assertiva "e") fazem parte desse grupo de requisitos.

A, B e D: erradas. A certidão negativa de débitos não é requisito básico para investidura em cargo público, pois não consta no rol do art. 5º da Lei nº 8.112/1990.

C: errada. A idade mínima para ocupar público é 18 anos, não 21 anos.

5. (AOCP/2015/TRE AC/TJAA) É forma de provimento de cargo público prevista na Lei nº 8.112/90,

- a) portaria.
- b) despacho.
- c) decreto.
- d) promoção.
- e) resolução.

Comentários

GABARITO: "D"

Entre as alternativas da questão, apenas a assertiva "d" (promoção) corresponde a forma de provimento de cargo público prevista na Lei nº 8.112/1990, conforme se extrai do seguinte dispositivo:

Art. 8º São formas de provimento de cargo público:

I - nomeação;

II - promoção;

III - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)



V - readaptação;

VI - reversão;

VII - aproveitamento;

VIII - reintegração;

IX - recondução.

QUESTIONÁRIO DE REVISÃO E APERFEIÇOAMENTO

A ideia do questionário é elevar o nível da sua compreensão no assunto e, ao mesmo tempo, proporcionar uma outra forma de revisão de pontos importantes do conteúdo, a partir de perguntas que exigem respostas subjetivas.

São questões um pouco mais desafiadoras, porque a redação de seu enunciado não ajuda na sua resolução, como ocorre nas clássicas questões objetivas.

O objetivo é que você realize uma autoexplicação mental de alguns pontos do conteúdo, para consolidar melhor o que aprendeu ;)

Além disso, as questões objetivas, em regra, abordam pontos isolados de um dado assunto. Assim, ao resolver várias questões objetivas, o candidato acaba memorizando pontos isolados do conteúdo, mas muitas vezes acaba não entendendo como esses pontos se conectam.

Assim, no questionário, buscaremos trazer também situações que ajudem você a conectar melhor os diversos pontos do conteúdo, na medida do possível.

É importante frisar que não estamos adentrando em um nível de profundidade maior que o exigido na sua prova, mas apenas permitindo que você compreenda melhor o assunto de modo a facilitar a resolução de questões objetivas típicas de concursos, ok?

Nosso compromisso é proporcionar a você uma revisão de alto nível!

Vamos ao nosso questionário:



Perguntas

1. A Lei 8.112/1990 é aplicável a todos os funcionários públicos federais?
2. Qual a única forma de provimento originário atualmente compatível com a CF?
3. A investidura em cargo em comissão resulta em estabilidade?
4. Quais as categorias de provimento derivado?
5. Quais as condições que possibilitam a reversão a pedido?
6. Segundo a Lei 8.112/90, para que seja possível a reintegração, a decisão que invalida a demissão do servidor deve ser administrativa ou judicial?
7. Segundo a Lei 8.112/90, quais as situações que ensejam a recondução?
8. Qual o prazo para que o nomeado tome posse? Esse prazo é prorrogável?
9. Quais os requisitos para investidura em cargo público?
10. O que acontece se o servidor não entrar em exercício no prazo previsto?
11. Quais os limites da jornada de trabalho dos servidores federais?
12. Quais os fatores de avaliação do servidor em estágio probatório?
13. Qual o prazo de duração do estágio probatório?
14. A aprovação em estágio probatório se confunde com aquisição de estabilidade?
15. Quais licenças e afastamentos não podem ser gozadas pelo servidor em estágio probatório?
16. Quais casos em que a vacância de um cargo implica o provimento de outro?
17. Quais hipóteses de vacância constituem sanção disciplinar?
18. Qual a diferença da remoção para a redistribuição?
19. Em quais hipóteses o substituto deve assumir o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os cargos de Natureza Especial?
20. Na substituição, o substituto deixa de exercer as atribuições de seu cargo e passa a exercer as atribuições do substituído?
21. Qual o piso remuneratório do servidor público federal?
22. Em quais casos de deslocamento o servidor não fará jus a diárias?
23. O servidor pode receber cumulativamente os adicionais de insalubridade e de periculosidade?
24. Quais servidores fazem jus ao recebimento de adicional de atividade penosa?



25. As férias podem ser interrompidas em quais situações?
26. Quais licenças se dão sem prejuízo da remuneração do servidor?
27. Qual o prazo máximo que o servidor pode ficar em licença para tratamento de saúde?
28. Qual a penalização aplicável em caso de inobservância do dever funcional previsto em lei?
29. Qual a diferença da responsabilização civil, penal e administrativa do servidor?
30. Em quais casos as conclusões do processo de responsabilização penal repercutem na responsabilização administrativa?
31. Quais as penalidades disciplinares podem ser aplicadas aos servidores públicos federais?
32. A aplicação da penalidade, em caso de infração, é ato vinculado ou discricionário?
33. Qual o prazo de duração da penalidade de suspensão? O servidor suspenso recebe remuneração?
34. Qual a diferença entre abandono de cargo e inassiduidade habitual?
35. Quais os efeitos acessórios resultantes das infrações puníveis com demissão em que houver prejuízo aos cofres públicos?
36. O que é cassação de aposentadoria?
37. O que é cassação de disponibilidade?
38. Em que hipótese se aplica a pena de destituição de cargo em comissão?
39. Quais os prazos prescricionais da ação disciplinar?
40. Quais os mecanismos de apuração de responsabilidades previstos na Lei 8.112/90?
41. É possível o início de um processo administrativo disciplinar sem prévia sindicância?
42. Quais os possíveis resultados da sindicância?
43. Quem é o responsável por conduzir o processo disciplinar?
44. Há previsão de medida cautelar para evitar a interferência na apuração da irregularidade por parte do servidor que esteja respondendo ao processo disciplinar?
45. O servidor pode ser exonerado a pedido enquanto estiver respondendo a processo disciplinar?
46. Quais as fases do processo disciplinar?
47. O que acontece caso o indiciado regularmente citado não apresente defesa no prazo legal?
48. A autoridade julgadora pode não acatar a conclusão do relatório?



49. É possível admitir a simples alegação de injustiça como fundamento suficiente para que ocorra a revisão do processo disciplinar?
50. É possível o agravamento da penalidade em razão da revisão do processo disciplinar?
51. Qual prazo máximo para que seja requerida a revisão do processo disciplinar?
52. A quem cabe o ônus da prova, na revisão do processo disciplinar?
53. Em que situações se aplica o rito sumário de apuração e julgamento?
54. Na hipótese de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, qual a medida a ser adotada pela autoridade competente previamente à instauração do procedimento sumário de apuração e regularização?
55. Quais as fases do procedimento sumário?

Perguntas com respostas

1. A Lei 8.112/1990 é aplicável a todos os funcionários públicos federais?

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

2. Qual a única forma de provimento originário atualmente compatível com a CF?

A nomeação.

3. A investidura em cargo em comissão resulta em estabilidade?

Não, a investidura em cargo em comissão possui natureza precária e temporária, já que o comissionado é passível de ser exonerado a qualquer tempo, por ato discricionário da autoridade competente, independente de motivação.

4. Quais as categorias de provimento derivado?

De acordo com Celso Antônio Bandeira de Melo, são três categorias:

Provimento derivado vertical: caso em que o servidor sai do seu cargo e passa a ocupar um cargo melhor. Exemplo: promoção.



Provimento derivado horizontal: caso em que servidor muda para outro cargo com atribuições, responsabilidades e remuneração semelhantes. Exemplo: readaptação.

Provimento derivado por reingresso: caso em que o servidor desligado do serviço público retorna em virtude do vínculo anterior. Ex: reversão, reintegração etc.

5. Quais as condições que possibilitam a reversão a pedido?

A reversão a pedido exige, além da solicitação do servidor, que (art. 25, inciso II):

- a) haja cargo vago;
- b) a aposentadoria tenha sido voluntária;
- c) aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;
- d) o servidor fosse estável quando na atividade.

6. Segundo a Lei 8.112/90, para que seja possível a reintegração, a decisão que invalida a demissão do servidor deve ser administrativa ou judicial?

Tanto faz, a decisão que invalida pode ser tanto administrativa quanto judicial (art. 28).

7. Segundo a Lei 8.112/90, quais as situações que ensejam a recondução?

A recondução pode se dar em virtude de (art. 29):

- a) inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;
- b) reintegração do anterior ocupante.

8. Qual o prazo para que o nomeado tome posse? Esse prazo é prorrogável?

30 dias, improrrogáveis, contados da publicação do ato de provimento (art. 13, §1º).

9. Quais os requisitos para investidura em cargo público?

Os requisitos são (art. 5º):

- a) nacionalidade brasileira;



- b) o gozo dos direitos políticos;
- c) quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- d) nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- e) idade mínima de dezoito anos;
- f) aptidão física e mental.

10. O que acontece se o servidor não entrar em exercício no prazo previsto?

De acordo com o art. 15, §2º, o servidor será exonerado do cargo. Caso se trate de designação para o exercício de função de confiança, será tornado sem efeito o ato de designação.

11. Quais os limites da jornada de trabalho dos servidores federais?

O limite mínimo é de seis e o máximo é de oito horas diárias, sendo a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas (art. 19).

12. Quais os fatores de avaliação do servidor em estágio probatório?

De acordo com o art. 20:

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

13. Qual o prazo de duração do estágio probatório?

Apesar de o art. 20 da Lei 8.112/1990 estabelecer que o prazo do estágio probatório será de 24 meses, com o advento da EC 19/1998, a jurisprudência entende que o prazo do estágio probatório passou a ser de três anos, que é o prazo de efetivo exercício fixado pela referida emenda como necessário para o servidor efetivo adquirir estabilidade no serviço público (CF, art. 41, *caput*).



14. A aprovação em estágio probatório se confunde com aquisição de estabilidade?

Não, a estabilidade se dá no serviço público e a aprovação em estágio probatório se dá no cargo, de modo que se o servidor tomar posse em outro cargo efetivo, terá que se submeter a novo estágio probatório referente ao novo cargo, embora já seja estável.

15. Quais licenças e afastamentos não podem ser gozadas pelo servidor em estágio probatório?

- a) Licença capacitação (art. 87);
- b) Licença para tratar assuntos particulares (art. 91);
- c) Licença para o desempenho de mandato classista (art. 92 c/c art. 20, § 4º);
- d) Afastamento para participação em programa de pós-graduação (art. 96-A).

16. Quais casos em que a vacância de um cargo implica o provimento de outro?

Nos casos de promoção, readaptação e na posse em outro cargo inacumulável.

17. Quais hipóteses de vacância constituem sanção disciplinar?

Apenas a demissão (art. 117, IX a XVI e art. 132).

18. Qual a diferença da remoção para a redistribuição?

A remoção é o deslocamento do servidor para outra unidade, podendo ser de ofício ou a pedido. Já a redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, sendo sempre de ofício.

19. Em quais hipóteses o substituto deve assumir o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os cargos de Natureza Especial?

Nos afastamentos, nos impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo (art. 38, § 1º).

20. Na substituição, o substituto deixa de exercer as atribuições de seu cargo e passa a exercer as atribuições do substituído?

Não, o substituto exerce, sem prejuízo do cargo que ocupa, o cargo ou função do substituído (art. 38, § 1º). Porém, caso o afastamento ou impedimento do titular se estenda por mais de 30 dias



consecutivos, o substituto passa a exercer exclusivamente o cargo ou função do substituído, deixando de acumular os cargos.

21. Qual o piso remuneratório do servidor público federal?

É o salário mínimo (art. 41, §5º).

22. Em quais casos de deslocamento o servidor não fará jus a diárias?

Não fará jus a diárias o servidor cujo deslocamento

a) da sede constituir exigência permanente do cargo (art. 58, § 2º);

b) se der dentro da mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião, constituídas por municípios limítrofes e regularmente instituídas, salvo se houver pernoite fora da sede (art. 58, § 3º).

23. O servidor pode receber cumulativamente os adicionais de insalubridade e de periculosidade?

Não, o servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles (art. 68, § 1º).

24. Quais servidores fazem jus ao recebimento de adicional de atividade penosa?

Os servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento (art. 71).

25. As férias podem ser interrompidas em quais situações?

Somente por motivo de (art. 80):

a) calamidade pública;

b) comoção interna;

c) convocação para júri, serviço militar ou eleitoral;

d) necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade

26. Quais licenças se dão sem prejuízo da remuneração do servidor?



- a) Licença por motivo de doença em pessoa da família por até 60 dias, consecutivos ou não – por até 90 dias, consecutivos ou não, é sem remuneração (art. 83);
- b) Licença para atividade política, mas somente no período compreendido entre o registro da candidatura e o 10º dia seguinte ao da eleição, sendo paga a remuneração apenas pelo período de três meses, mesmo que a licença se prolongue por mais tempo. Antes do registro da candidatura, o servidor licenciado também não recebe a remuneração do cargo efetivo (art. 86);
- c) Licença para capacitação (art. 87);
- d) Licença para tratamento de saúde (arts. 202 a 206-A);
- e) Licença à gestante, à adotante e licença paternidade (arts. 207 a 210);
- f) Licença por acidente em serviço (arts. 211 a 214).

27. Qual o prazo máximo que o servidor pode ficar em licença para tratamento de saúde?

24 meses. Findo este prazo, não estando o servidor em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado em outro cargo, será aposentado por invalidez (art. 188).

28. Qual a penalização aplicável em caso de inobservância do dever funcional previsto em lei?

Em regra, advertência, a menos que a infração justifique imposição de penalidade mais grave (art. 129).

29. Qual a diferença da responsabilização civil, penal e administrativa do servidor?

A responsabilidade civil do servidor é subjetiva (depende de dolo ou culpa) e decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros (art. 122), pressupondo apuração em processo judicial e sanção a ser aplicada por autoridade judicial.

Por outro lado, a responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 123), também pressupondo apuração em processo judicial e sanção a ser aplicada por autoridade judicial.

Por fim, a responsabilidade administrativa do servidor está relacionada à violação de norma de Direito Administrativo, pressupondo apuração em processo administrativo e sanção a ser aplicada por autoridade administrativa.



Embora não se confundam e sejam independentes, as sanções as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se (art. 125).

30. Em quais casos as conclusões do processo de responsabilização penal repercutem na responsabilização administrativa?

No caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria, há o afastamento automático da responsabilidade administrativa do servidor (art. 126). É importante destacar que essa regra não vale para casos de absolvição criminal sob outros fundamentos.

31. Quais as penalidades disciplinares podem ser aplicadas aos servidores públicos federais?

Podem ser aplicadas as seguintes penalidades disciplinares (art. 127):

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Demissão;
- d) Cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- e) Destituição de cargo em comissão;
- f) Destituição de função comissionada.

32. A aplicação da penalidade, em caso de infração, é ato vinculado ou discricionário?

É ato vinculado, embora possa existir certa discricionariedade quanto à gradação da pena, em determinados casos admitidos pela própria lei. Inclusive, nesse sentido, o art. 128 assevera que

Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

33. Qual o prazo de duração da penalidade de suspensão? O servidor suspenso recebe remuneração?

Até 90 dias, em regra (art. 130, caput). No caso do servidor que, injustificadamente, se recuse a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, a pena de suspensão



será aplicada por até 15 dias, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação (art. 130, § 1º).

Durante o período em que estiver cumprindo a pena, o servidor suspenso não recebe remuneração; além disso, o período de suspensão não é computado como tempo de serviço para qualquer efeito.

34. Qual a diferença entre abandono de cargo e inassiduidade habitual?

O abandono de cargo é a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 dias consecutivos (art. 138). Já a inassiduidade habitual é a falta ao serviço, sem causa justificada, por 60 dias, interpoladamente, durante o período de 12 meses (art. 139).

35. Quais os efeitos acessórios resultantes das infrações puníveis com demissão em que houver prejuízo aos cofres públicos?

Ocorrerá a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível (art. 136).

36. O que é cassação de aposentadoria?

É a penalidade aplicável ao servidor inativo que, quando na atividade, tenha praticado infração punível com demissão (art. 134).

37. O que é cassação de disponibilidade?

É a penalidade aplicável ao servidor em disponibilidade que tenha praticado, antes ou após ser posto em disponibilidade, infração punível com demissão (art. 134).

38. Em que hipótese se aplica a pena de destituição de cargo em comissão?

Na hipótese de infração punível com pena de demissão ou de suspensão cometida por servidor ocupante de cargo em comissão, mas não ocupante de cargo efetivo (art. 135).

39. Quais os prazos prescricionais da ação disciplinar?

Os prazos prescricionais das sanções disciplinares começam a correr da data em que o fato se tornou conhecido, sendo de (art. 142):



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

40. Quais os mecanismos de apuração de responsabilidades previstos na Lei 8.112/90?

- a) Sindicância, indicada para a aplicação de sanções menos severas: advertência ou de suspensão por até 30 dias.
- b) Processo administrativo disciplinar, indicada para a aplicação de sanções mais severas: suspensão superior a 30 dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão.

41. É possível o início de um processo administrativo disciplinar sem prévia sindicância?

Sim, são mecanismos independentes, de modo que a sindicância não é uma etapa necessária do processo administrativo disciplinar.

42. Quais os possíveis resultados da sindicância?

Os resultados possíveis da sindicância são (art. 145):

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

43. Quem é o responsável por conduzir o processo disciplinar?

É uma comissão composta de três servidores estáveis, sendo que seu presidente deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado (art. 149).

44. Há previsão de medida cautelar para evitar a interferência na apuração da irregularidade por parte do servidor que esteja respondendo ao processo disciplinar?



Sim, há a possibilidade de afastamento preventivo do servidor, pelo prazo de até 60 dias, prorrogável uma vez por igual período, ainda que não concluído o processo, sem prejuízo da remuneração (art. 147).

45. O servidor pode ser exonerado a pedido enquanto estiver respondendo a processo disciplinar?

Não, só poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada (art. 172).

46. Quais as fases do processo disciplinar?

As fases são as seguintes (art. 151):

a) Instauração;

b) Inquérito; que compreende as etapas de instrução, defesa e relatório (art. 151, II); e

c) Julgamento.

47. O que acontece caso o indiciado regularmente citado não apresente defesa no prazo legal?

O indiciado será considerado revel, devendo a autoridade instauradora designar um defensor dativo para defender o revel (art. 164).

Cumprir destacar que, ao contrário do que ocorre nos processos judiciais, a revelia no PAD não implica a presunção de que as alegações aduzidas contra o revel são verdadeiras: a revelia não implica confissão do revel.

48. A autoridade julgadora pode não acatar a conclusão do relatório?

Pode, mas somente 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 (art. 168).

Entretanto cumprir destacar que, como regra, o julgamento acatará o relatório da comissão (art. 168, *caput*).

49. É possível admitir a simples alegação de injustiça como fundamento suficiente para que ocorra a revisão do processo disciplinar?



Não, é necessário o surgimento de elementos novos, ainda não apreciados no processo originário (art. 176), ou ainda fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada (art. 174).

50. É possível o agravamento da penalidade em razão da revisão do processo disciplinar?

Não! (art. 182, parágrafo único).

51. Qual prazo máximo para que seja requerida a revisão do processo disciplinar?

Não há prazo máximo: a revisão pode ocorrer a qualquer tempo, a pedido (do servidor ou de qualquer pessoa de sua família, no caso do falecimento, ausência ou desaparecimento daquele. No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão deve ser requerida por seu curador) ou de ofício (art. 174).

52. A quem cabe o ônus da prova, na revisão do processo disciplinar?

No processo de revisão, o ônus da prova é do requerente (art. 175), enquanto que no processo disciplinar esse ônus é da Administração.

53. Em que situações se aplica o rito sumário de apuração e julgamento?

No caso de algumas infrações mais fáceis de serem comprovadas e sujeitas à penalidade de **demissão**, quais sejam:

- a) Acumulação ilícita de cargos públicos (arts. 132, XII e 133);
- b) Abandono de cargo (arts. 132, II e 140);
- c) Inassiduidade habitual (arts. 132, III e 140)

54. Na hipótese de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, qual a medida a ser adotada pela autoridade competente previamente à instauração do procedimento sumário de apuração e regularização?

A autoridade competente deverá notificar o servidor para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias e adotar o procedimento sumário no caso de omissão (art. 133, *caput*).



Cumpra-se destacar que, após instaurado o procedimento sumário, caso o servidor manifeste sua opção até o último dia de defesa, restará configurada sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo (art. 133, § 5º).

55. Quais as fases do procedimento sumário?

As fases do rito sumário são (art. 133, incisos I a III):

- a) Instauração;
- b) Instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório; e
- c) Julgamento.

...



LISTA DE QUESTÕES ESTRATÉGICAS

1. (AOCP/2015/TRE AC/AJAA) Acerca dos requisitos básicos para investidura em cargo público, estabelecidos na Lei nº 8.112/90, assinale a alternativa correta.

- a) São requisitos básicos para Investidura em cargo público, dentre outros, gozo dos direitos políticos, certidão negativa de débitos e aptidão física e mental.
- b) A administração não pode exigir exame psicotécnico do candidato.
- c) Aos portadores de deficiência, será reservado 1% (um por cento) das vagas.
- d) Embora não esteja previsto expressamente na Lei nº 8.112/90, a jurisprudência admite que o edital do concurso estabeleça um tempo mínimo de experiência profissional do candidato como requisito para a investidura.
- e) Em hipótese alguma, o edital pode exigir altura mínima do candidato, pois se trata de requisito preconceituoso, sem que haja qualquer peculiaridade no serviço público que o justifique.

2. (AOCP/Analista Judiciário (TRE AC)/Administrativa/Contabilidade/2015) No tocante às proibições do servidor público, previstas na Lei nº 8.112/90, assinale a alternativa correta,

- a) É proibido ao servidor se manter chefe de parente de quarto grau.
- b) O servidor não pode ser gerente de sociedade privada, exceto se já era gerente da sociedade antes da investidura no cargo.
- c) É proibido ao servidor cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias.
- d) É proibido ao servidor recusar fé a documento público, exceto se autorizado pelo seu chefe.
- e) É proibido ao servidor, em regra, filiar-se a partido político.

3. (AOCP/Analista Judiciário (TRE RO)/Apoio Especializado/Medicina/2009) Analise as assertivas e assinale a alternativa correta. De acordo com a Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, são deveres do servidor.

- I. Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo.
- II. Ser leal às instituições a que servir e observar as normas legais e regulamentares.
- III. Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais.
- IV. Atender com presteza ao público em geral, prestando as informações requeridas, inclusive as protegidas por sigilo.



- a) Apenas I está correta.
- b) Apenas II e III estão corretas.
- c) Apenas I e IV estão corretas.
- d) Apenas I, II e III estão corretas.
- e) I, II, III e IV estão corretas.

4. (AOCP/2015/TRE AC/TJAA) De acordo com a Lei nº 8.112/90, são requisitos básicos para investidura em cargo público, dentre outros;

- a) nacionalidade brasileira e certidão negativa de débitos.
- b) certidão negativa de débitos e gozo dos direitos políticos.
- c) idade mínima de 21 anos e aptidão física e mental.
- d) idade mínima de 18 anos e certidão negativa de débitos.
- e) aptidão física e mental e nacionalidade brasileira.

5. (AOCP/2015/TRE AC/TJAA) É forma de provimento de cargo público prevista na Lei nº 8.112/90,

- a) portaria.
- b) despacho.
- c) decreto.
- d) promoção.
- e) resolução.

Gabarito



1. D
2. C

3. D
4. E

5. D



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo. DIAS, Frederico. PAULO, Vicente. Aulas de direito constitucional para concursos. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). A Constituição e o Supremo. 5. ed. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2016.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

FURTADO, Lucas Rocha. Curso de direito administrativo. 5. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de direito administrativo. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

LIMA, Gustavo Augusto F. de. Agências reguladoras e o poder normativo. 1. ed. São Paulo: Baraúna, 2013.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.



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.