

Eletrônico



**Estratégia**  
CONCURSOS

Aula

Noções de Legislação p/ UFC (Assistente em Administração) Com Videoaulas - Pós-Edital

Professor: Antonio Daud, Murilo Soares, Paulo Guimarães

## Sumário

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introdução .....</b>                                              | <b>3</b>  |
| <i>Noções Introdutórias.....</i>                                     | <i>3</i>  |
| <b>Regime Jurídico previsto na Lei 8.112: Noções Gerais .....</b>    | <b>9</b>  |
| <b>Cargos Públicos.....</b>                                          | <b>10</b> |
| <b>Provimento.....</b>                                               | <b>11</b> |
| <b>Posse .....</b>                                                   | <b>21</b> |
| <b>Exercício .....</b>                                               | <b>23</b> |
| <i>Tempo de Serviço.....</i>                                         | <i>25</i> |
| <i>Jornada de Trabalho .....</i>                                     | <i>25</i> |
| <b>Estágio Probatório.....</b>                                       | <b>27</b> |
| <b>Vacância .....</b>                                                | <b>30</b> |
| <b>Deslocamento .....</b>                                            | <b>32</b> |
| <i>Remoção.....</i>                                                  | <i>32</i> |
| <i>Redistribuição .....</i>                                          | <i>34</i> |
| <b>Substituição.....</b>                                             | <b>35</b> |
| <b>Direitos e Vantagens .....</b>                                    | <b>36</b> |
| <i>Vencimento e Remuneração .....</i>                                | <i>36</i> |
| <i>Vantagens Pecuniárias.....</i>                                    | <i>38</i> |
| <i>Férias.....</i>                                                   | <i>47</i> |
| <i>Licenças .....</i>                                                | <i>49</i> |
| <i>Afastamentos e Concessões .....</i>                               | <i>58</i> |
| <b>Regime Disciplinar.....</b>                                       | <b>66</b> |
| <i>Deveres.....</i>                                                  | <i>66</i> |
| <i>Proibições .....</i>                                              | <i>68</i> |
| <i>Penalidades .....</i>                                             | <i>69</i> |
| <i>Responsabilidades.....</i>                                        | <i>79</i> |
| <b>Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar – PAD .....</b> | <b>86</b> |
| <i>Sindicância.....</i>                                              | <i>86</i> |



|                                                        |            |
|--------------------------------------------------------|------------|
| <i>Processo Administrativo Disciplinar – PAD .....</i> | <i>87</i>  |
| <b>Direito de Petição .....</b>                        | <b>98</b>  |
| <b>Seguridade Social .....</b>                         | <b>102</b> |
| <b>Aposentadoria e pensão .....</b>                    | <b>104</b> |
| <b>Conclusão .....</b>                                 | <b>119</b> |
| <b>Resumo .....</b>                                    | <b>120</b> |
| <b>Questões comentadas .....</b>                       | <b>126</b> |
| <b>LISTA DAS QUESTÕES COMENTADAS .....</b>             | <b>197</b> |
| <b>GABARITOS .....</b>                                 | <b>230</b> |



## INTRODUÇÃO

Olá amigos!

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

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

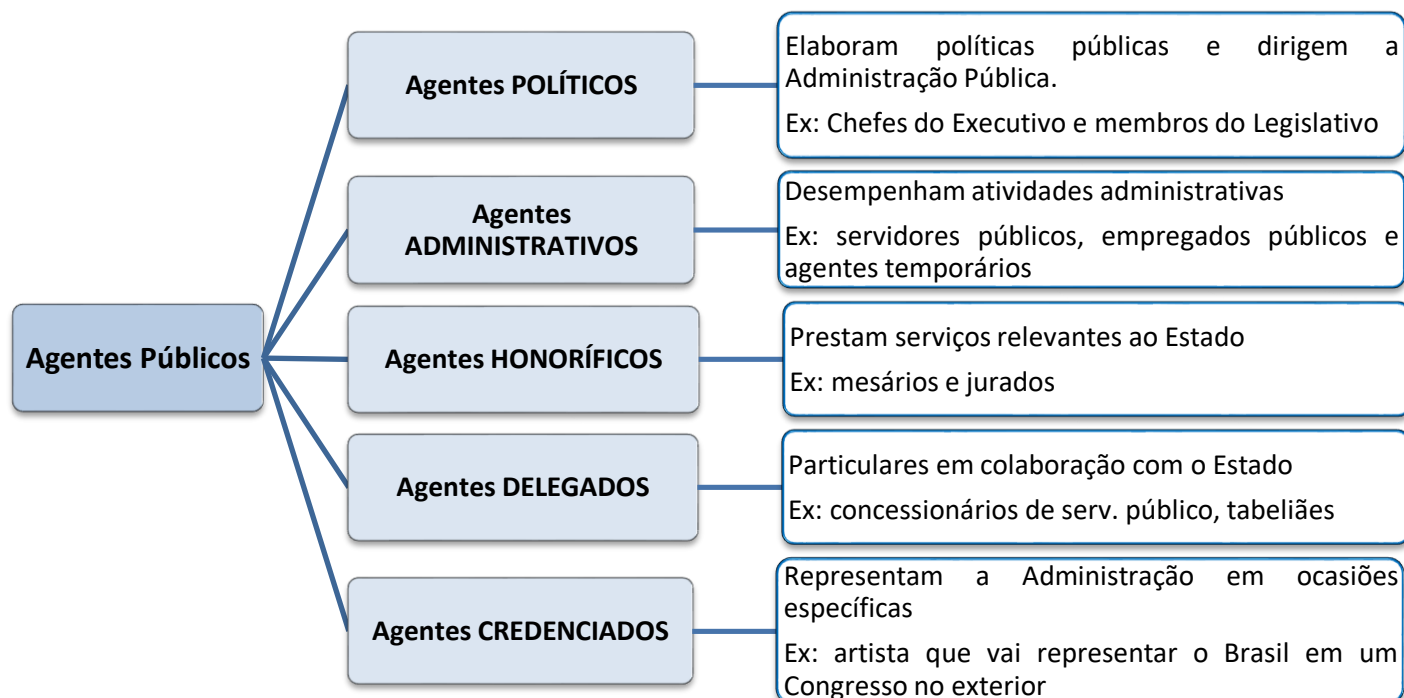
Além disso, sobretudo para este conteúdo, é essencial a “leitura seca” da Lei 8.112 no estudo deste conteúdo. Muitas questões irão exigir detalhes da literalidade dos dispositivos da Lei 8.112.

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

Prontos? Vamos lá!

### NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

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



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

## Cargo público

Segundo Bandeira de Mello<sup>1</sup>, **cargo público** representa a mais simples e indivisível **unidade de competência** a ser expressada por um agente vinculado, em geral, a uma pessoa jurídica de **direito público** (isto é, administração direta, autarquias e fundações públicas de direito público).

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

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

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

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

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



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

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

Carvalho Filho<sup>2</sup> propõe um agrupamento mais abrangente, ao mencionar que existem três categorias de cargos públicos: **cargos vitalícios** (como magistrados e membros do MP), **efetivos** ou **em comissão**.

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

<sup>2</sup> FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 635



Em qualquer dos casos, a **criação de cargo público depende de lei** (CF, art. 48, X <sup>3</sup>), em decorrência do **princípio da organização legal do serviço público**.

A necessidade de lei para criação de cargos foi cobrada na seguinte questão:

CESPE/ PGE-SE - Procurador do Estado (adaptada)

Decreto estadual que autorizar a criação de novos cargos públicos para a função de médico plantonista na rede pública de saúde deverá ser declarado inconstitucional.

Gabarito (C)

## Emprego público

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

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

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

|                        |   |                                    |
|------------------------|---|------------------------------------|
| <b>Cargo público</b>   | → | <b>vínculo legal (estatutário)</b> |
| <b>Emprego público</b> | → | <b>vínculo contratual</b>          |

Por este motivo, Bandeira de Mello<sup>4</sup> define “emprego público” como sendo um núcleo de encargo de trabalho permanente a ser preenchido por agentes **contratados** para desempenhá-lo, sob relação trabalhista.

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

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

<sup>3</sup> Art. 48. Cabe **ao Congresso Nacional, com a sanção** do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre: (..) X - criação, transformação e extinção de **cargos, empregos e funções públicas**, observado o que estabelece o art. 84, VI, b;

<sup>4</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 251





## PEGADINHA

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

Mas o contrário não verdadeiro!

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



## CURIOSIDADE

Após a alteração promovida em maio de 2019 na Lei de Consórcios Públicos (Lei 11.107/2005), os **consórcios públicos de direito público** também passaram a ter seu pessoal **regido pela CLT**. Ou seja, mesmo tratando-se de pessoa de direito público, tais agentes ocupam emprego público e, assim, não são regidos por estatuto.

----

Por fim, é importante destacar que a **criação** de emprego público também **dependerá de lei**.

## Função pública

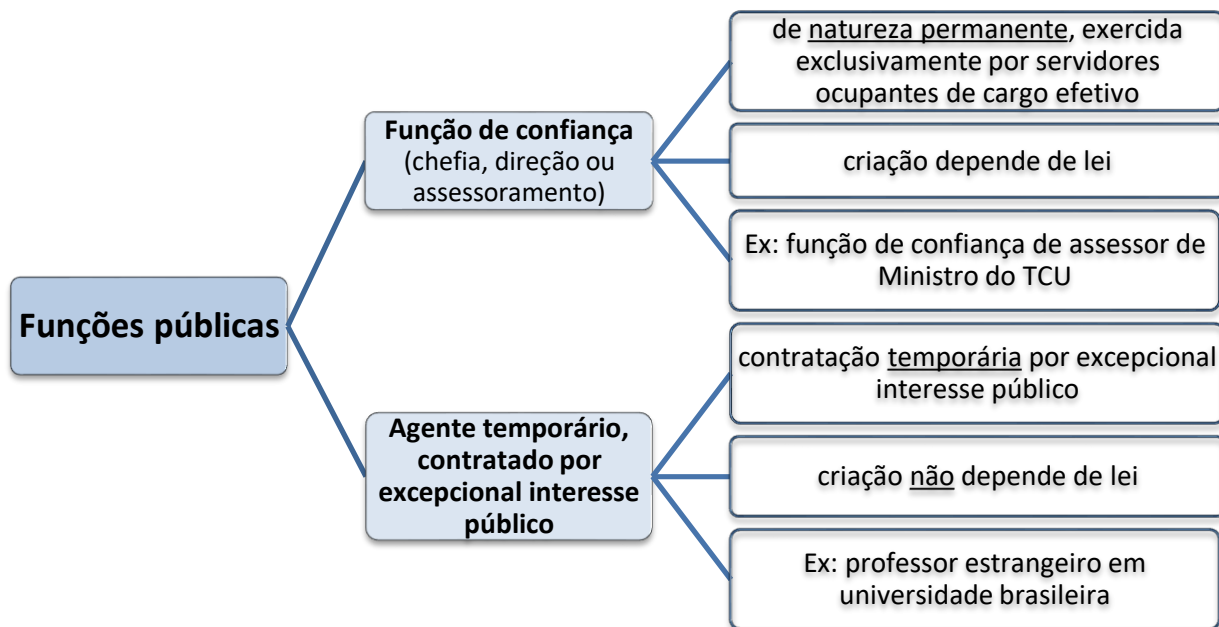
Como ensina Di Pietro, existem atribuições exercidas por agentes públicos, “mas sem que lhes corresponda um cargo ou emprego”. Assim, fala-se em função pública, à qual é dada um conceito residual, ou seja: é o conjunto de atribuições às quais **não corresponde um cargo ou emprego**.

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

*CF, art. 37, II - a investidura em **cargo** ou **emprego** público depende de **aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos**, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;*

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





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

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

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

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

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

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

Diferentemente dos cargos, empregos e funções de confiança, tem-se entendido<sup>5</sup> que a criação de funções para contratação temporária de excepcional interesse público **não depende de lei**. Nesta

<sup>5</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.3



segunda modalidade, a **urgência da situação** dispensa o processo de produção de uma lei, muitas vezes demorado.

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



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

| Cargo público                                                   | Emprego público                                                                                    | Função pública                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ocupado por <b>servidor público</b>                             | ocupado por <b>empregado público</b>                                                               | <b>função de confiança</b> ou <b>contratação temporária</b> de excepcional interesse público             |
| todo cargo <b>possui uma função</b>                             | todo emprego <b>possui uma função</b>                                                              | <b>não</b> designa nem cargo, nem emprego                                                                |
| criado por lei                                                  | criado por lei                                                                                     | se destinado à contratação temporária, sua criação não depende de lei                                    |
| regra geral: provimento mediante prévio <b>concurso público</b> | regra geral: provimento mediante prévio <b>concurso público</b>                                    | Em regra, <b>não</b> depende de concurso público prévio                                                  |
| <b>regime jurídico estatutário</b> (de direito público)         | <b>regime jurídico celetista</b> (predominantemente de direito privado)                            | <b>regime jurídico especial</b>                                                                          |
| ocupado mediante <b>nomeação</b>                                | ocupado mediante <b>contratação</b>                                                                | ocupado mediante <b>contratação</b>                                                                      |
| não há “contrato de trabalho” (vínculo tem natureza legal)      | celebram “contrato de trabalho” com o poder público (vínculo tem natureza contratual, trabalhista) | seu vínculo com a Administração tem natureza contratual, mas não celetista (contrato de direito público) |

## Regimes Jurídicos

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

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



## REGIME JURÍDICO PREVISTO NA LEI 8.112: NOÇÕES GERAIS

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

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

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

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

*CF, art. 39. A **União**, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, **regime jurídico único** e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas<sup>6</sup>.*

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

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

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

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

CESPE/TRE-PE (adaptada)

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

Gabarito (E)

<sup>6</sup> Redação anterior à EC 19/98, consoante decidido na ADIN nº 2.135 do STF



## CARGOS PÚBLICOS

Segundo Bandeira de Mello<sup>7</sup>, **cargo público** representa a mais simples e indivisível **unidade de competência** a ser expressada por um agente vinculado a uma pessoa jurídica de **direito público** (isto é, administração direta, autarquias e fundações públicas de direito público).

Segundo Carvalho Filho<sup>8</sup>, o cargo consiste no **lugar jurídico** a ser ocupado pelo agente público pertencente a pessoas jurídicas de direito público.

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

No Estatuto que rege os servidores públicos federais, podemos encontrar a seguinte definição para “cargo público”:

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



- Como já havíamos destacado anteriormente neste curso, diferentemente do **cargo público** – que representa um lugar na estrutura da instituição pública –, a **função pública** consiste na própria atividade que deve ser desempenhada pelo agente público. Função é sinônimo de atribuição e, como leciona Carvalho Filho, “corresponde às inúmeras tarefas que constituem o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos. Nesse sentido, fala-se em função de apoio, função de direção, função técnica”.

Assim, é correto dizer que **todo cargo possui uma função**.

Mas o contrário não verdadeiro!

Lembro que nem toda **função pública** não corresponde a um cargo público. A função designa um conjunto de atribuições às quais nem sempre temos um cargo associado.

Após esta breve definição de “cargo público”, veremos adiante as formas de **provimento** destes cargos, nos termos da Lei 8.112.

<sup>7</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 251

<sup>8</sup> FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 634

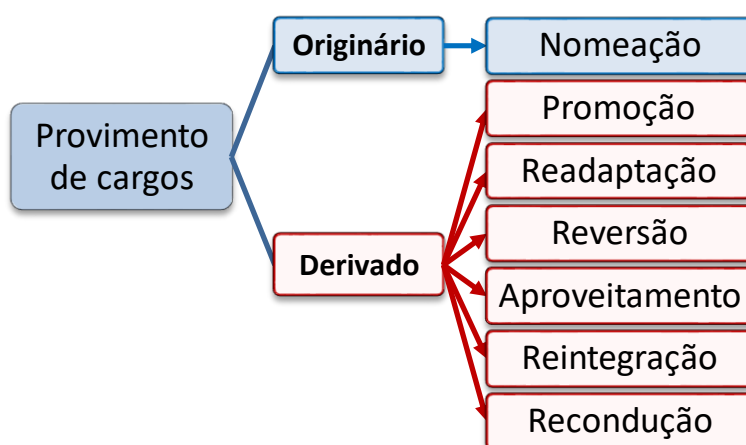


## PROVIMENTO

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

De forma ainda mais clara, Di Pietro<sup>9</sup> ensina que **provimento** é o ato do poder público que **designa a pessoa física** para ocupar cargo, emprego ou função pública.

Adiante veremos as sete **formas de provimento** de cargo público previstas no art. 8º da Lei 8.112/1990, as quais podem ser agrupadas<sup>10</sup> em formas de provimento **originário** (independentemente de a pessoa ter ou não vínculo anterior com o cargo público) ou **derivado** (derivam de situações em que o servidor possui vínculo anterior com o cargo público):



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

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

### Nomeação

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

<sup>9</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.5

<sup>10</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 304-306

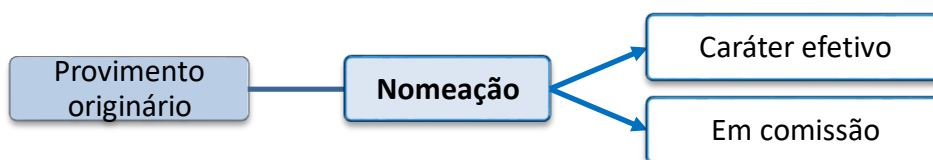


Por se tratar de provimento de caráter originário, a nomeação **independe de vínculo anterior** do nomeado com o cargo. No entanto, é possível que uma pessoa que já é servidor público seja posteriormente nomeada para um novo cargo. Mesmo nesta situação, estaremos diante de um provimento de caráter originário, já que o vínculo anterior não tem relação com o novo provimento<sup>11</sup>.

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

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

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



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

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

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

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

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

<sup>11</sup> ALEXANDRINO, Marcelo. Vicente Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. 26ª ed. p. 437



## Promoção

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello<sup>12</sup>, a **promoção** consiste em forma de **provimento derivado vertical**, na qual o servidor passa a ocupar **um cargo mais elevado** dentro da **mesma carreira**<sup>13</sup>.

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

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

CESPE/ TC-DF – Procurador

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

Gabarito (C)

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

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

Para deixar clara a diferença veja o exemplo abaixo:

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

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

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

<sup>12</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 306-307

<sup>13</sup> Em alguns outros estatutos funcionais – diversos da Lei 8.112 - a “promoção” é chamada de “acesso”.



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

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

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

## Readaptação

Na **readaptação**, o servidor sofreu uma **limitação em sua capacidade** física ou mental (atestada por inspeção médica). Assim, ele deverá ser readaptado em um novo cargo, com atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação sofrida (art. 24). Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello<sup>14</sup>, a readaptação consiste na única forma de **provimento derivado horizontal**, na qual o servidor nem é rebaixado e nem ascende em sua posição funcional.

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

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

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

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

- - - -

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

Vamos lá!

## Reversão

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

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

<sup>14</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. Ed. Malheiros. 26ª ed. P. 306-307

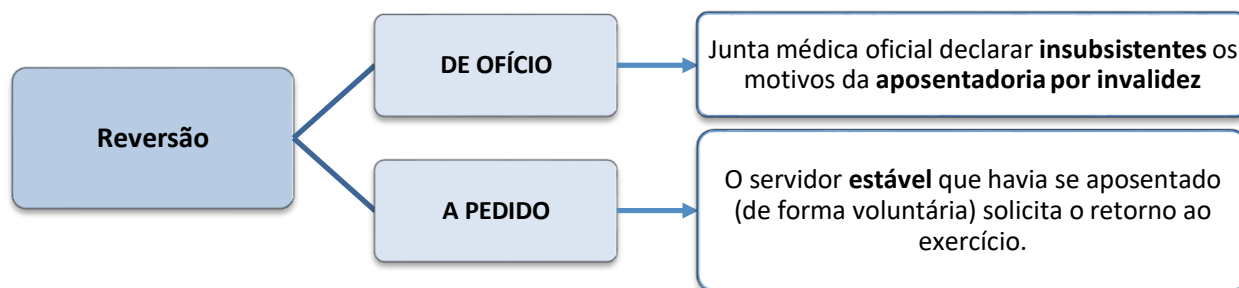


FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

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

Gabarito (E)

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



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

A questão a seguir exemplifica esta possibilidade:

CESPE/IFF-RJ

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

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

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

Gabarito (C)

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

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

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

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

## Aproveitamento

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

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

Vejam adiante uma questão que cobrou tal definição:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

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

Gabarito (C)

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

Quando a Administração determina o aproveitamento do servidor que estava em disponibilidade, este ato tem conteúdo **obrigatório**. Assim, determina o legislador que, não entrando em exercício o servidor no prazo legal<sup>15</sup>, será **tornado sem efeito o aproveitamento** e será **cassada a**

<sup>15</sup> A despeito da previsão contida no art. 32, não há definição de quanto seria o referido “prazo legal”.



**disponibilidade do servidor** (na forma do art. 127, IV), salvo doença comprovada por junta médica oficial.

## Reintegração

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

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

Vejam a questão abaixo a respeito:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

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

Gabarito (C)

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

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



Reparem que, a invalidação do ato de demissão do servidor opera **efeitos retroativos** (*ex tunc*). Assim, restabelecendo-se o *status quo* anterior à demissão, o servidor reintegrado fará jus a **todos os direitos e vantagens** relativos ao cargo, inclusive quanto aos **vencimentos** que seriam pagos no período em que foi indevidamente desligado do serviço público<sup>16</sup>.

## Recondução

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

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

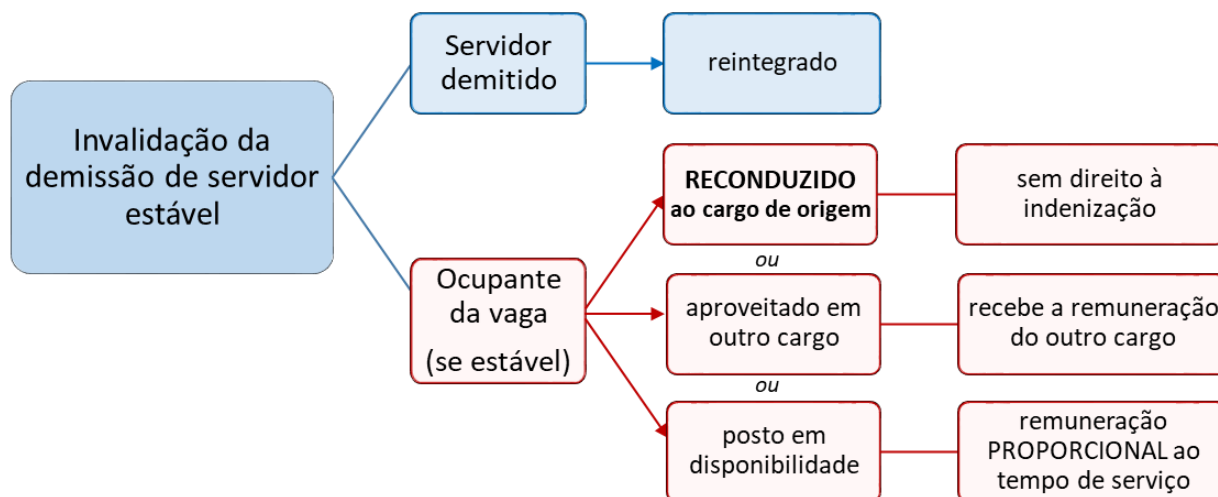
<sup>16</sup> STJ - AgRg no REsp: 779194 SP 2005/0146222-7, Relator: Ministro GILSON DIPP, Data de Julgamento: 15/08/2006, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 04/09/2006 p. 322



I) **reintegração** do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente<sup>17</sup>

II) **inabilitação em estágio probatório** relativo a um novo cargo

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



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

----

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

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

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

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

Gabarito (C)

<sup>17</sup> Hipótese também prevista na Constituição Federal, art. 41, §2º.

Uma **terceira hipótese** acabou sendo criada pela jurisprudência<sup>18</sup>: a **recondução a pedido** do servidor. Neste último caso, se o servidor estável, submetido a estágio probatório em novo cargo público, **desiste de exercer o novo cargo**, terá o direito a ser reconduzido ao cargo ocupado anteriormente no serviço público.

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

- I) **reintegração** do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente
- II) **inabilitação em estágio probatório** relativo a um novo cargo
- II) **a pedido do servidor**, no curso de estágio probatório relativo a novo cargo

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

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

Esta diferença foi exigida na seguinte questão:

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

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

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

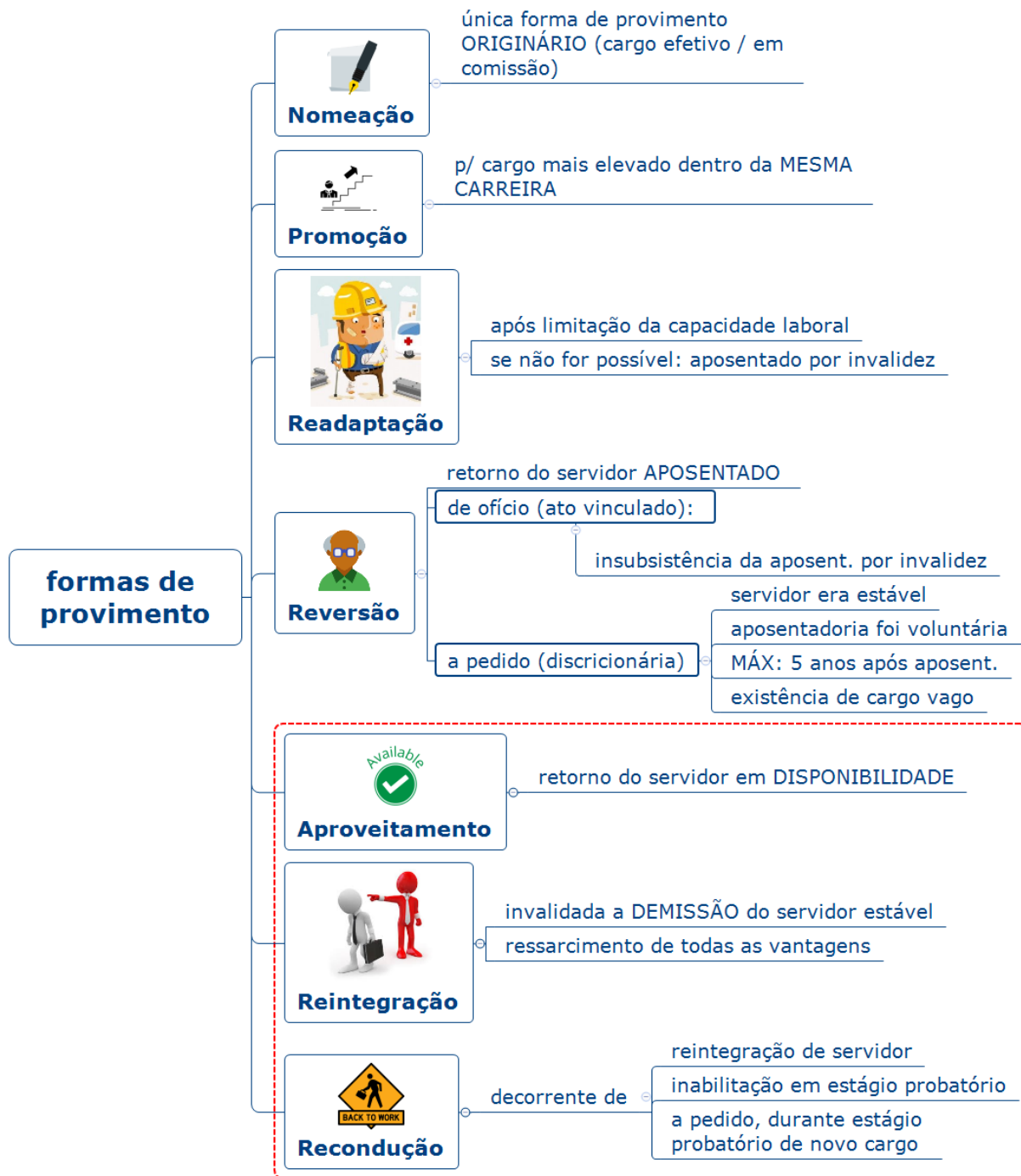
Gabarito (E)



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

<sup>18</sup> STF - RMS 22.933-DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 26/6/1998





apenas para  
servidores  
ESTÁVEIS



## POSSE

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

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

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

Com a posse ocorre a **investidura** da pessoa no cargo, definido por Celso Antônio Bandeira de Mello<sup>19</sup> como o “travamento da relação funcional”.

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

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

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

Segundo Di Pietro<sup>20</sup>, o provimento constitui ato do Poder Público, enquanto a investidura constitui **ato do servidor**.

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

Em síntese:

|          |    |                             |    |                                                                                 |
|----------|----|-----------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------|
| Nomeação | »» | <b>Forma de provimento</b>  | »» | Diz respeito ao cargo.<br>Caráter unilateral.<br>Condição para a posse.         |
| Posse    | »» | <b>Investidura no cargo</b> | »» | Diz respeito à pessoa.<br>Caráter bilateral.<br>Aperfeiçoa o vínculo funcional. |

<sup>19</sup> Op. cit. P. 305

<sup>20</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.5



-----

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

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

*Art. 5º 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**.*

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

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

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

O nomeado tem **30 dias** para tomar posse (improrrogáveis), contados a partir da nomeação. No entanto, se o nomeado estiver licenciado<sup>21</sup> (como no caso de férias, licença maternidade, paternidade etc) o prazo de 30 dias será contado a partir do término do impedimento.

---

<sup>21</sup> Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

I - por motivo de doença em pessoa da família;

III - para o serviço militar;

V - para capacitação;

Art. 102. [...]: I - férias;

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

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

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

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

## EXERCÍCIO

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

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

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

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

Tal regra foi cobrada na seguinte questão:

CESPE/STM – Analista Judiciário

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

Gabarito (C)

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

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

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

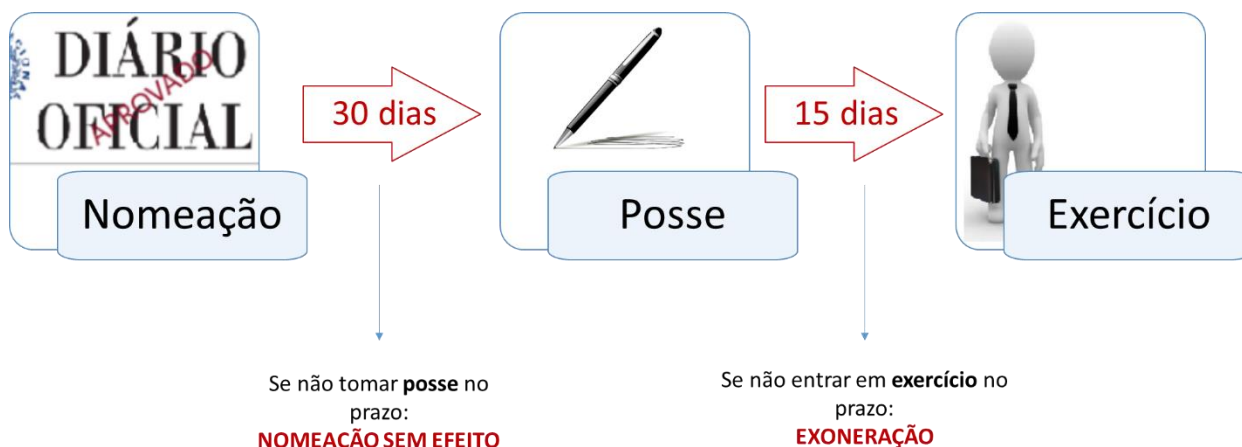
e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento;

f) por convocação para o serviço militar;

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

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





Caso o servidor deva entrar em exercício em outro município (em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório), o prazo será de, no mínimo, **10 dias** e, no máximo, **30 dias** de prazo, já incluído o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede (art. 18). Caso o servidor esteja licenciado ou legalmente afastado, estes prazos são contados a partir do término do impedimento.

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

Em síntese:

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

## TEMPO DE SERVIÇO

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

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

Além disso, relembro que:

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

Por fim, é importante destacar que, atualmente, os servidores não fazem mais jus ao pagamento de adicional por tempo de serviço (anuênios e quinquênios). Foi **revogado** o art. 67 que previa tal vantagem, de sorte que apenas os servidores mais antigos, que haviam adquirido tal direito antes da referida alteração continuam fazendo jus à parcela. No entanto, não há aquisição de novos anuênios ou quinquênios desde então.

## JORNADA DE TRABALHO

A **jornada normal de trabalho** dos servidores regidos pela Lei 8.112 é diferente dos empregados em geral<sup>22</sup>, sendo de, no máximo, **8 horas diárias e 40 horas semanais** (art. 19).

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

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

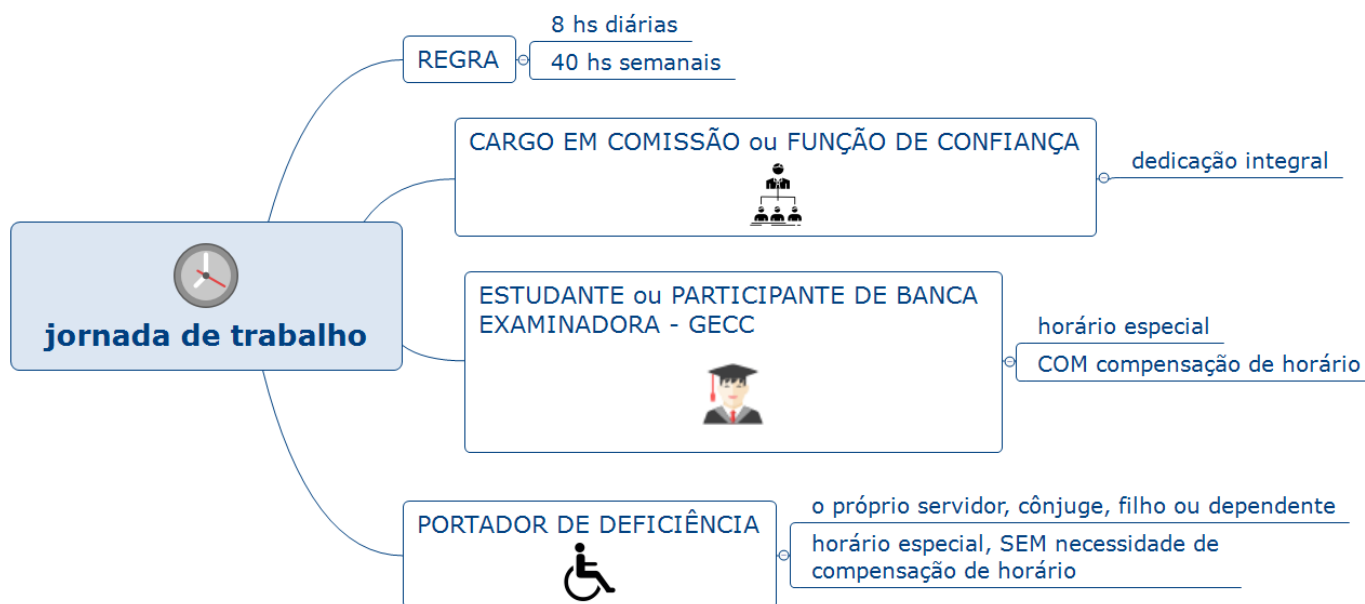
Outra situação que foge da regra geral diz respeito ao **servidor estudante**, que terá direito a **horário especial**, quando houver incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição. Não havendo prejuízo ao exercício do cargo, o estudante fará jus a horário especial, exigida a **compensação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

<sup>22</sup> Para os empregados em geral a jornada constitucional é de 8hs diárias e 44hs semanais (CF, art. 7º, XIII)



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

Em síntese:



## ESTÁGIO PROBATÓRIO

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

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

*Lei 8.112/1990, art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a **estágio probatório** por período de 24 (vinte e quatro) meses [3 anos a partir da EC 19/98], durante o qual a sua **aptidão e capacidade** serão objeto de **avaliação** para o desempenho **do cargo**, observados os seguinte fatores:*

*I - **assiduidade**;*

*II - **disciplina**;*

*III - capacidade de **iniciativa**;*

*IV - **produtividade**;*

*V- **responsabilidade**.*



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

**R**esponsabilidade

**A**ssiduidade

**P**rodutividade

capacidade de **I**niciativa

**D**isciplina

Outra observação importante diz respeito ao **prazo** do estágio probatório. Até 1998, o prazo do estágio probatório era de **24 meses**, como mencionado no art. 20 acima. Ocorre que a EC 19/98 ampliou este prazo para **3 anos**, alterando a redação do art. 41 da CF<sup>23</sup>. Assim, apesar de não ter havido revogação expressa da Lei 8.112 (ante a tentativa de modificação promovida pela MP 431/2008), o próprio STF já firmou entendimento de a duração é de **3 anos**<sup>24</sup>, tendo afirmado que:

<sup>23</sup> Para aqueles que já eram servidores na data da promulgação da EC 19, foi mantido o direito à estabilidade no prazo de 2 anos (EC 19/98, art. 28).

<sup>24</sup> STA 263 AgR, rel. min. Gilmar Mendes, 4/2/2010



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

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



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

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

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

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

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

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

Aqui é importante destacarmos que a exoneração, apesar de acusar o servidor de inaptidão para aquele cargo, **não tem caráter de penalidade**<sup>25</sup>. Diferentemente seria se o servidor, no curso do estágio probatório, tivesse praticado uma falta disciplinar grave. Nesta situação, ele poderia receber uma demissão, como penalidade pela prática daquele ato.

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

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

<sup>25</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.6



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

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

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

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

| Licenças / Afastamentos permitidos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Licenças / Afastamentos vedados                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Licença maternidade e licença paternidade</li><li>- Licença para tratamento de saúde</li><li>- Licença por acidente do trabalho</li><li>- Licença por motivo de doença em pessoa da família</li><li>- Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro</li><li>- Licença para o serviço militar</li><li>- Licença para atividade política</li><li>- Afastamento para exercício de mandato eletivo</li><li>- Afastamento para estudo ou missão no exterior</li><li>- Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe</li><li>- Afastamento para participar de curso de formação para ingresso em outro órgão da administração pública federal</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Licença para capacitação</li><li>- Licença para tratar de interesses particulares</li><li>- Licença para desempenho de mandato classista</li></ul> |

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



## VACÂNCIA

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

Consoante leciona Alexandrino, a vacância representa o “rompimento definitivo do vínculo jurídico entre o servidor e a administração”<sup>26</sup>.

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

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

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

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

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

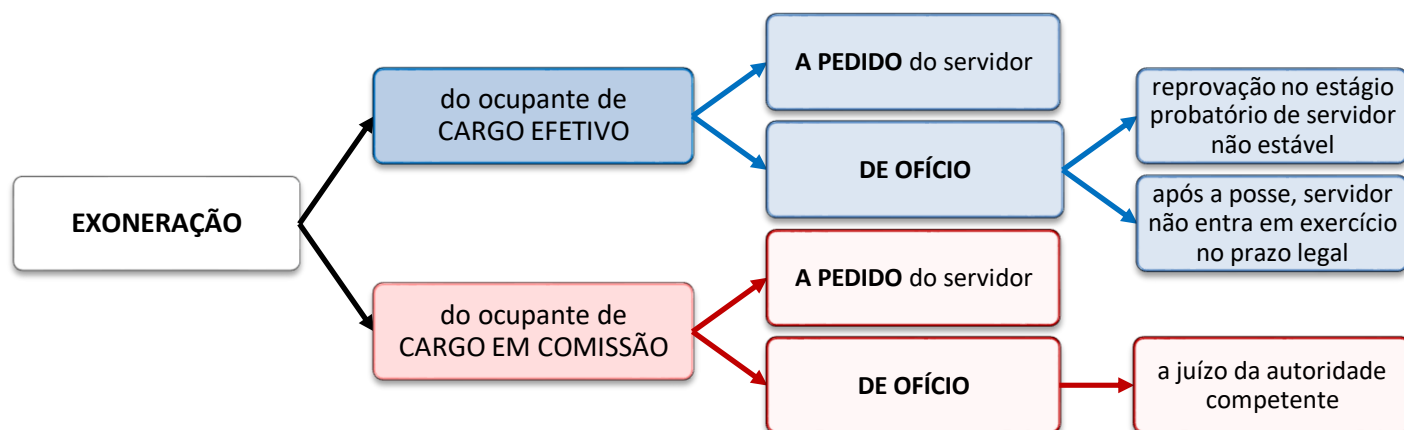
Em razão da importância em provas, adiante vamos detalhar a **exoneração** e a **demissão**. Ambas representam maneiras de destituição do servidor do cargo público, pelo que são consideradas formas de **desinvestidura**.

<sup>26</sup> ALEXANDRINO, Marcelo. Vicente Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. 26ª ed. p. 454



## Exoneração

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



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

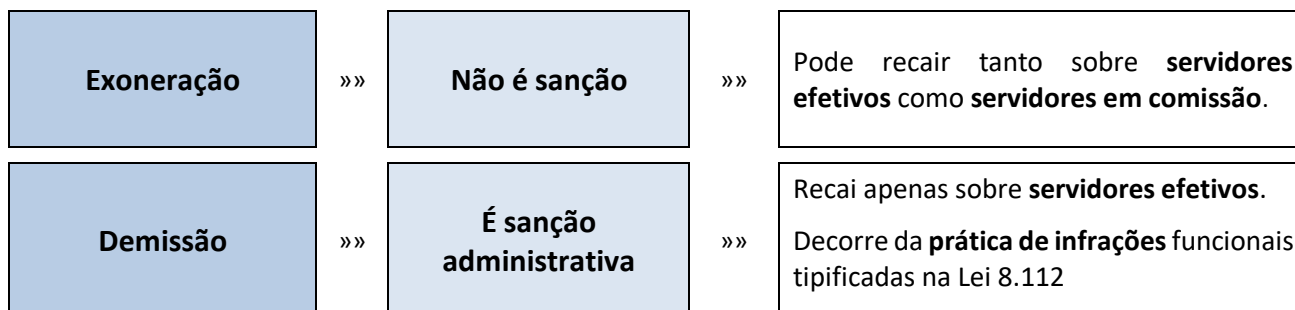
- I) **insuficiência de desempenho**, na forma de lei complementar (exoneração de servidor estável - CF, art. 41, § 1º, III)
- II) **excesso de despesa com pessoal** (exoneração de servidor estável - CF, art. 169, § 4º)
- III) **extinção de cargo** ocupado por servidor não estável (extrapolação do disposto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

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

## Demissão

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

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



## DESLOCAMENTO

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

### REMOÇÃO

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

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

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

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

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

| REMOÇÃO | DE OFÍCIO | no interesse da Administração                                                                                                                                                                           |
|---------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | A PEDIDO  | a critério da Administração                                                                                                                                                                             |
|         |           | para outra localidade, independentemente do interesse da Administração                                                                                                                                  |
|         |           | para <b>acompanhar cônjuge ou companheiro</b> , também servidor público (civil ou militar), de qualquer esfera, <b>deslocado no interesse da Administração</b>                                          |
|         |           | por <b>motivo de saúde</b> do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à <b>comprovação por junta médica oficial</b> |
|         |           | em virtude de <b>processo seletivo</b> (concurso de remoção), na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas                                                               |

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

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

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

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

Uma das hipóteses de remoção foi cobrada na questão abaixo:

CESPE/TRE-BA – Analista Judiciário (adaptada)

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

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

Gabarito (C)

Quanto à **ajuda de custo**<sup>27</sup>, o legislador deixa claro que o servidor removido a pedido não fará jus à ajuda de custo (art. 53, §3º), mas apenas aquele removido de ofício.

<sup>27</sup> Destinada a compensar despesas de instalação do servidor que for deslocado para nova sede por interesse da Administração (em caráter permanente).



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

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

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

*§ 1º Na hipótese de o servidor encontrar-se **em licença ou afastado** legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento.*

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

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

## REDISTRIBUIÇÃO

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

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

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

*Lei 8.112, art. 37. **Redistribuição** é o **deslocamento de cargo** de provimento **efetivo**, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para **outro órgão ou entidade do mesmo Poder**, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, (..)*

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

A questão a seguir versou sobre as características da redistribuição:

FCC/ DPE-RS – Defensor Público (adaptada)

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

Gabarito (C)



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

*Art. 37, I - interesse da administração;*

*II - equivalência de vencimentos;*

*III - manutenção da essência das atribuições do cargo;*

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

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

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



#### RESUMINDO

|                |    |                          |    |                                                                                                                                                                                |
|----------------|----|--------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Remoção        | »» | Deslocamento do servidor | »» | <ul style="list-style-type: none"><li>- De <b>ofício</b> ou a <b>pedido</b> do servidor.</li><li>- Para o <b>mesmo quadro</b> de pessoal.</li></ul>                            |
| Redistribuição | »» | Deslocamento do cargo    | »» | <ul style="list-style-type: none"><li>- Sempre <b>de ofício</b>.</li><li>- Para <b>quadro diverso</b>, do mesmo Poder.</li><li>- Apenas para <b>cargos efetivos</b>.</li></ul> |

## SUBSTITUIÇÃO

Os servidores investidos em **cargo** ou **função de direção ou chefia** e os ocupantes de **cargo de Natureza Especial**<sup>28</sup> terão substitutos indicados no regimento interno ou previamente designados pelo dirigente máximo da organização pública (art. 38)

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

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

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

<sup>28</sup> São cargos de assessoramento de nível mais elevado. Na Câmara dos Deputados, por exemplo, são destinados exclusivamente ao assessoramento de da Mesa, Lideranças, Comissões e a órgãos específicos.



## DIREITOS E VANTAGENS

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

### VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Utilizando a terminologia adotada pela Lei 8.112<sup>29</sup>, a **remuneração** consiste na soma do “**vencimento**” com as “vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei” (art. 41). Deste modo, a relação entre “remuneração” e “vencimento” pode ser visualizada da seguinte forma:

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

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

Em relação às “**vantagens pecuniárias permanentes**”, embora não haja definição precisa de seus contornos, a doutrina<sup>30</sup> defende que se referem ao “exercício **ordinário** das atribuições do cargo”. Assim, ficam excluídos da remuneração as vantagens transitórias<sup>31</sup> (ou não ordinárias), que o servidor recebe de forma pontual, como diárias para viajar a serviço (vantagem indenizatória).

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

Em síntese:

---

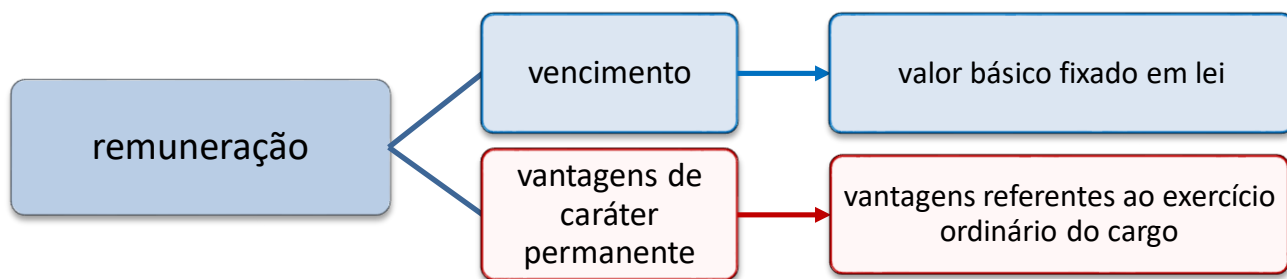
<sup>29</sup> Por outro lado, de acordo com terminologia adotada pela Lei 8.852/1994 (que dispõe sobre a fixação de vencimentos para a administração federal direta, autárquica e fundacional), teríamos “vencimentos” (plural) e “vencimento básico” (singular).

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

<sup>30</sup> ALEXANDRINO, Marcelo. Vicente Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. 26ª ed. p. 464

<sup>31</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro, 35ª edição, p. 596.





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

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

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

Gabarito (E)

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

-----

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

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

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

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

Além dos descontos por imposição legal (a exemplo da contribuição previdenciária) e por mandado judicial, o legislador autorizou o desconto para **consignação em folha de pagamento**, em favor de terceiros, **mediante autorização do servidor** (§1º).

O grande exemplo são os “empréstimos consignados”, em que a instituição financeira concede certo valor ao servidor e, posteriormente, recebe o pagamento dos juros e da amortização mediante “desconto do contracheque” do servidor. Neste caso, o total das consignações não poderá exceder **35% da remuneração mensal**.

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

➤ **pagamento integral:**

- no máximo em 30 dias
- pagamento integral será obrigatório se o pagamento indevido tiver ocorrido no mês anterior

➤ **pagamento parcelado:**

- o valor da parcela será de, **no mínimo, 10%** da remuneração

A respeito da devolução de valores recebidos indevidamente pelo servidor, importa destacar o entendimento de que, se o recebimento foi de **boa-fé** e decorreu de erro perdoável de interpretação da legislação, o servidor **não tem obrigação legal de devolvê-los**. Esta é a dicção da SUM-249 do TCU<sup>32</sup>:

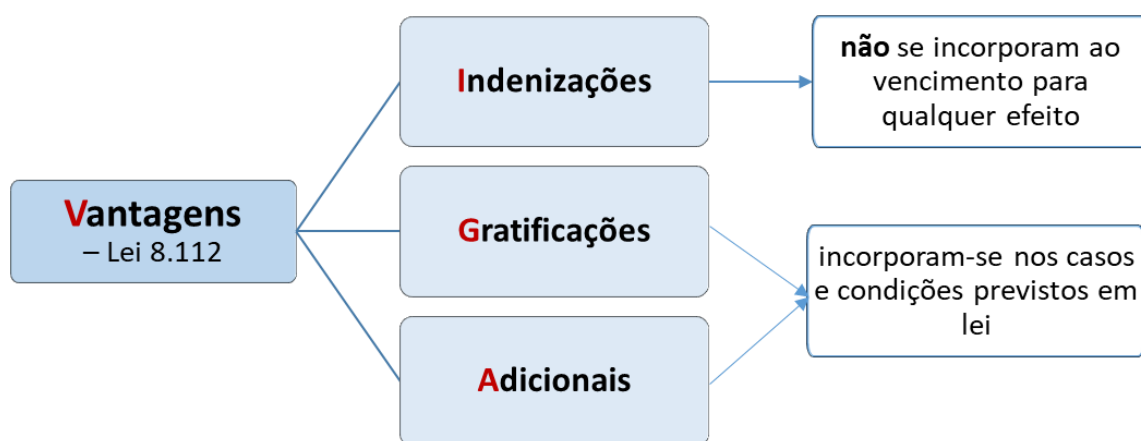
*Súmula TCU 249*

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

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

## VANTAGENS PECUNIÁRIAS

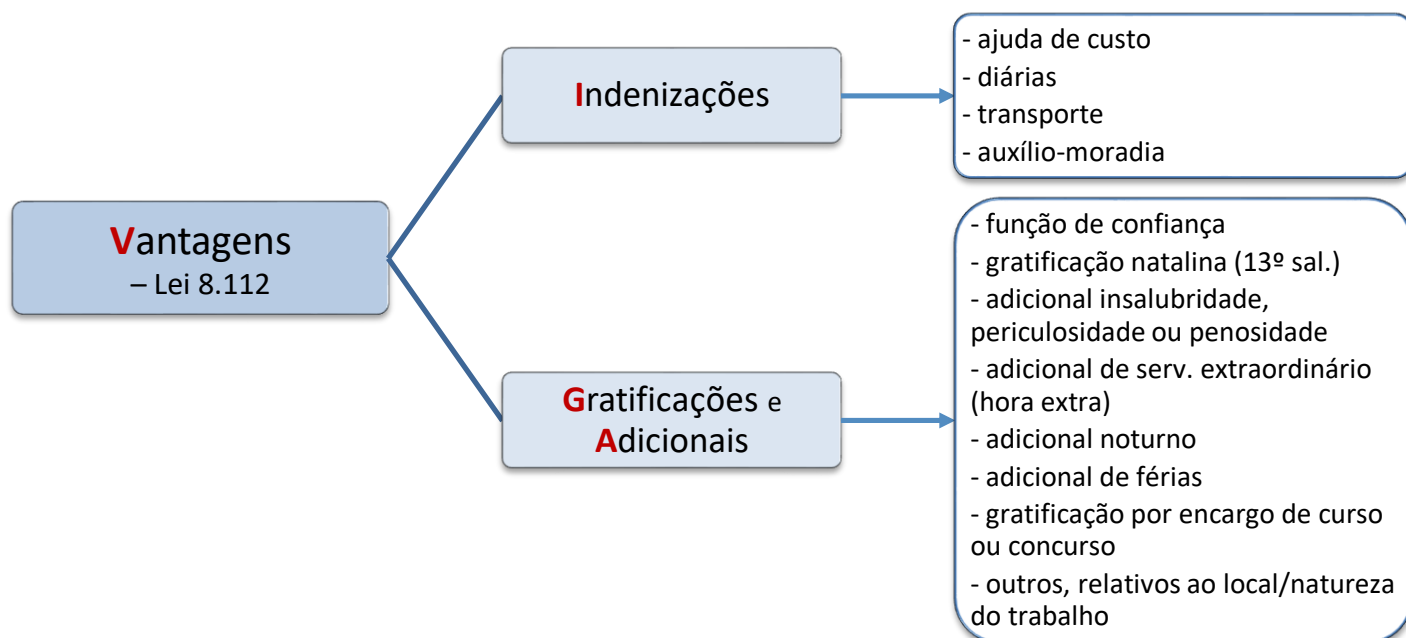
As **vantagens pecuniárias** (ou simplesmente “vantagens”) representam **todas as importâncias** recebidas pelo servidor que **não** estejam enquadradas como “vencimento”. Nos termos do art. 49 da Lei 8.112, foram agrupadas em 3 conjuntos (de onde surge o mnemônico **V-i-g-a**):



<sup>32</sup> Em sentido semelhante a jurisprudência do STF, a exemplo do MS 26.085/DF, rel. Min. Cármen Lúcia, 7/4/2008

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

As vantagens legais são assim classificadas:

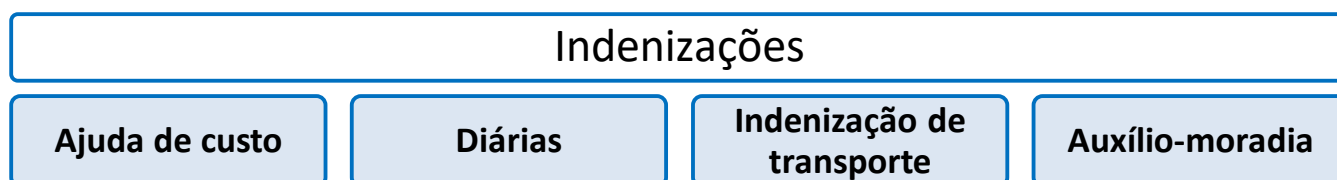


Adiante iremos detalhar cada uma das vantagens, tomando por base as disposições dos arts. 51 a 76-A, começando pelas indenizações.

## Indenizações

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

O art. 51 prevê quatro espécies de indenizações:



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

CESPE/ FUB

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

Gabarito (C)

Vamos lá!

### ➤ Ajuda de custo

A ajuda de custo destina-se a compensar **despesas de instalação** do servidor que, **no interesse do serviço**, passar a ter exercício em nova sede, com **mudança de domicílio em caráter permanente** (art. 53).

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

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

Em outras palavras:

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

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

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

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

Este detalhe foi cobrado na seguinte questão:

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

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

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

Gabarito (E)

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

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



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

## ➤ Diárias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ➤ Indenização de transporte

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

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

indenização sobre ausências e afastamentos, ainda que considerados em lei como de efetivo exercício.

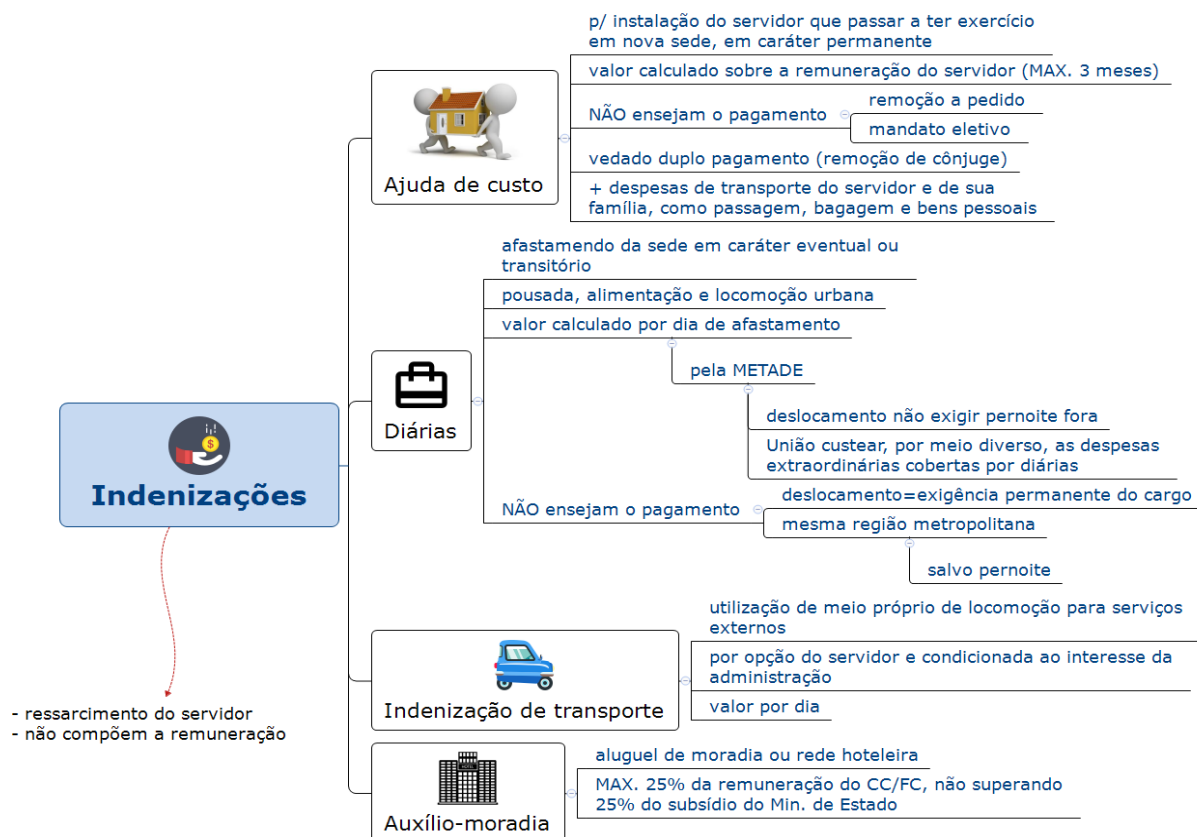
## ➤ Auxílio-moradia

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

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

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

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



## Gratificações, Adicionais e Retribuições

Estudadas as indenizações (que não fazem parte da remuneração), as demais vantagens são indistintamente enquadradas como “retribuições<sup>33</sup>, gratificações e adicionais” pelo art. 61 da Lei 8.112.

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

Passemos à análise de cada uma destas parcelas!

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

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

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

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

### ➤ **Gratificação natalina**

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

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

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

<sup>33</sup> A categoria das “retribuições” foi inserida por meio da Lei 9.527/1997, que alterou a denominação da “gratificação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento” para “retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento”.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por fim, o **adicional de penosidade** guarda relação com o exercício do cargo “em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem” (art. 71). Parte expressiva da doutrina entende que, atualmente, não há mais que se falar em tal adicional, porquanto teria sido tacitamente revogado pelo art. 17 da Lei 8.270/1991, o qual foi, por sua vez, posteriormente revogado pelo art. 2º da Lei 9.527/1997. Assim, somente haveria que se falar em pagamento de importâncias relacionadas ao exercício do cargo em zonas fronteiriças ou em “localidades



estratégicas” nas situações em que houver previsão legal específica, como ocorre para os policiais federais, servidores da receita federal, entre outros (Lei 12.855/2013, art. 1º).

### ➤ Adicional de horas extras

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

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

### ➤ Adicional noturno

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

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

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

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

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

### ➤ Adicional de férias

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

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

### ➤ Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC

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



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

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

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

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

*III - participar da logística de preparação e de **realização de concurso público** envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes;*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De toda forma, como se trata de **vantagem eventual**, a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso **não se incorpora** ao vencimento ou salário do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões (§3º).



## FÉRIAS

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

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

Após ter tomado posse, exige-se que o servidor tenha **12 meses de exercício** para que faça jus ao primeiro período de férias<sup>34</sup> - é o chamado “período aquisitivo de férias”.

Exemplo: o servidor entro em exercício no início de 2015. Assim, terá que laborar por 12 meses para só então pegar férias pela primeira vez (1º período aquisitivo de férias).

Caso o servidor não consiga pegar aquelas férias em 2016 e também não consiga pegar férias em 2017, as férias referentes ao ano de 2015 poderão ser usufruídas no máximo em 2017 – isto é, quando tiver acumulado 2 períodos de férias.

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

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

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

Quanto a este assunto, vejam a questão a seguir:

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

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

Gabarito (E)

Concedidas as férias, estas somente poderão ser **interrompidas** por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade (art. 80).

<sup>34</sup> Lei 8.112/1990, art. 77, § 1º Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12 (doze) meses de exercício.



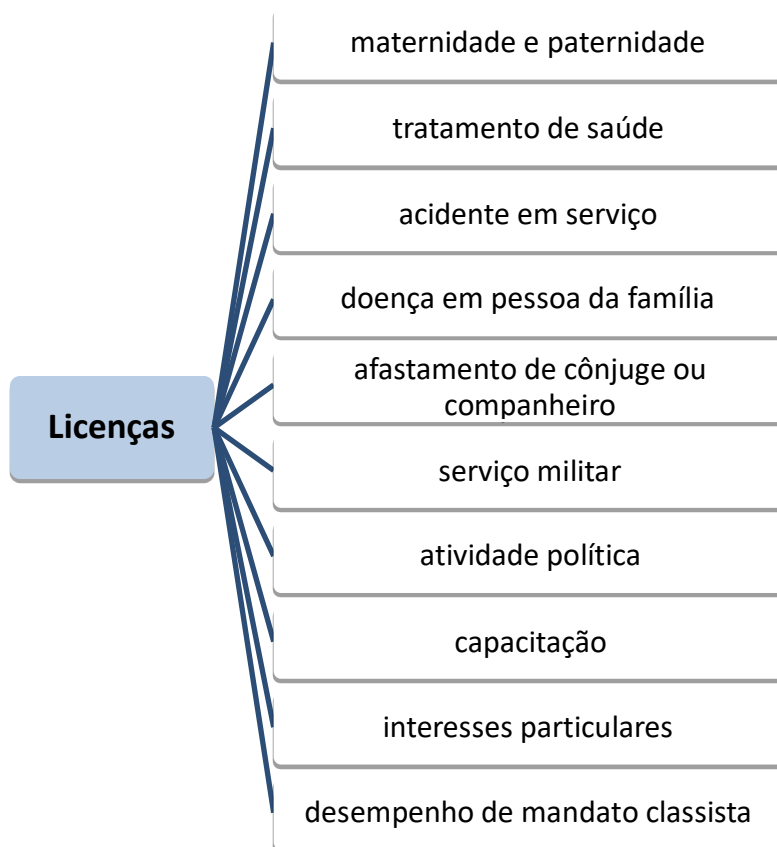
Caso o servidor falte ao serviço, a lei **proíbe** que qualquer falta seja **levada à conta das férias** do servidor (art. 77, §2º). Então, por exemplo, se o servidor faltou durante 5 dias, de maneira injustificada, não poderiam ser automaticamente deduzidos estes 5 dias do seu período de férias.

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



## LICENÇAS

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



Adiante vamos passar a examinar cada uma delas.

### Licença maternidade e licença paternidade

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

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

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

Em relação à adotante, percebam que o texto da Lei 8.112, inicialmente, faz menção a 90 dias de licença para a adoção de crianças de até um ano de idade e de 30 dias para crianças com mais de um ano. No entanto, o Supremo<sup>35</sup> considerou inconstitucional (i) a diferenciação entre a servidora

<sup>35</sup> RE 778889/PE, rel. Min. Roberto Barroso, 10/3/2016 (tema 782)

que tenha filhos biológicos e aquela que adota uma criança e (ii) a fixação de prazos diferenciados em função da idade adotada:

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

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

Ainda quanto à duração, a legislação autoriza que tal licença seja **prorrogada por mais 60 dias**, na dicção do Decreto 6.690/2008<sup>36</sup>, nos termos da autorização conferida pela Lei 11.770/2008<sup>37</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>36</sup> Decreto 6.690/2008, art. 2º. Serão beneficiadas pelo Programa de **Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante** as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

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

<sup>37</sup> Lei 11.770/2008, art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.



Esta duração inicial pode ser prorrogada por **mais 15 dias**, nos termos do Decreto 8.737/2016<sup>38</sup>. Assim, a duração da licença paternidade pode alcançar o **total de 20 dias**.

Tal período é **considerado como de efetivo exercício**, assim como ocorre em relação às licenças gestante e adotante (art. 102, VIII, 'a').

Além disso, durante a prorrogação da licença, os servidores não podem exercer qualquer atividade remunerada.

## Licença para tratamento de saúde

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

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

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

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

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

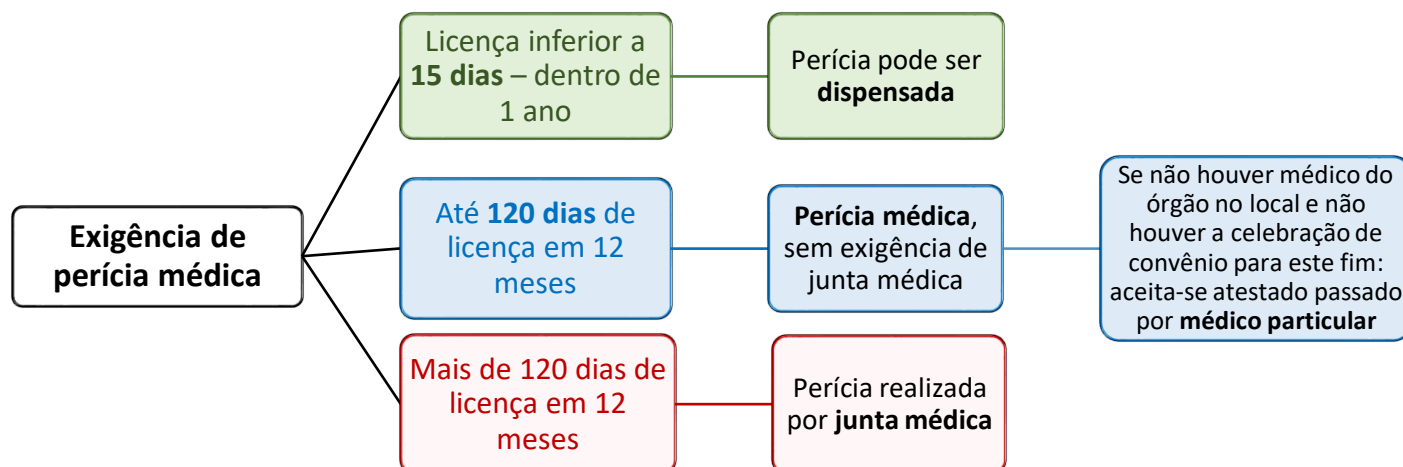
Em síntese:

---

<sup>38</sup> Decreto 8.737/2016, art. 2º A **prorrogação** da licença paternidade será concedida ao servidor público que requeira o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento ou a adoção e terá duração de **quinze dias**, além dos cinco dias concedidos pelo art. 208 da Lei nº 8.112, de 1990.

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





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

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

A licença para tratamento de saúde é **considerada como de efetivo exercício** até o limite de 24 meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo (art. 102, VIII, 'b'). A partir daí, os afastamentos por motivos de saúde do servidor passam a ser considerados como tempo de serviço apenas para efeitos de aposentadoria e disponibilidade (art. 103, VII).

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

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

### Licença por acidente em serviço

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

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

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

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

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

### Licença por motivo de doença em pessoa da família

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

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

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

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

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

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

b) por até **90 dias** (consecutivos ou não): sem remuneração

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

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

Em síntese, a cada 12 meses:

|             |    |                        |    |                                                                                                                                                                            |
|-------------|----|------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Até 60 dias | »» | licença remunerada     | »» | - até 30 dias: período é computado como de efetivo exercício<br>- mais de 30 dias e até 60 dias: período é considerado apenas para fins de aposentadoria e disponibilidade |
| Até 90 dias | »» | licença não remunerada | »» | Período não é computado para qualquer efeito                                                                                                                               |

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

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

## Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro

---

Poderá ser concedida licença ao servidor para **acompanhar cônjuge ou companheiro** que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo (art. 84).

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

O STJ tem entendido<sup>39</sup> que a concessão desta licença é **ato vinculado**, a despeito de a lei mencionar que esta “poderá ser concedida”. Assim, a jurisprudência do STJ é no sentido de que a licença para acompanhamento de cônjuge ou companheiro é “direito assegurado ao servidor público, de sorte que, preenchidos os requisitos legais, não há falar em discricionariedade da Administração quanto à sua concessão”.

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

## Licença para o serviço militar

---

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

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

## Licença para atividade política

---

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

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

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

---

<sup>39</sup> AgRg no REsp: 1243276/PR 2011/0037315-3, Relator: Ministro Benedito Gonçalves, 5/2/2013



Em síntese:



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

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

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

### Licença para capacitação

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

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

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

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

### Licença para Tratar de Interesses Particulares - LTIP

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

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

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

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

A questão adiante exigiu os principais requisitos da LTIP:

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

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

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

Está correto o que se afirma em

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

Gabarito (A)

## Licença para desempenho de mandato classista

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

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

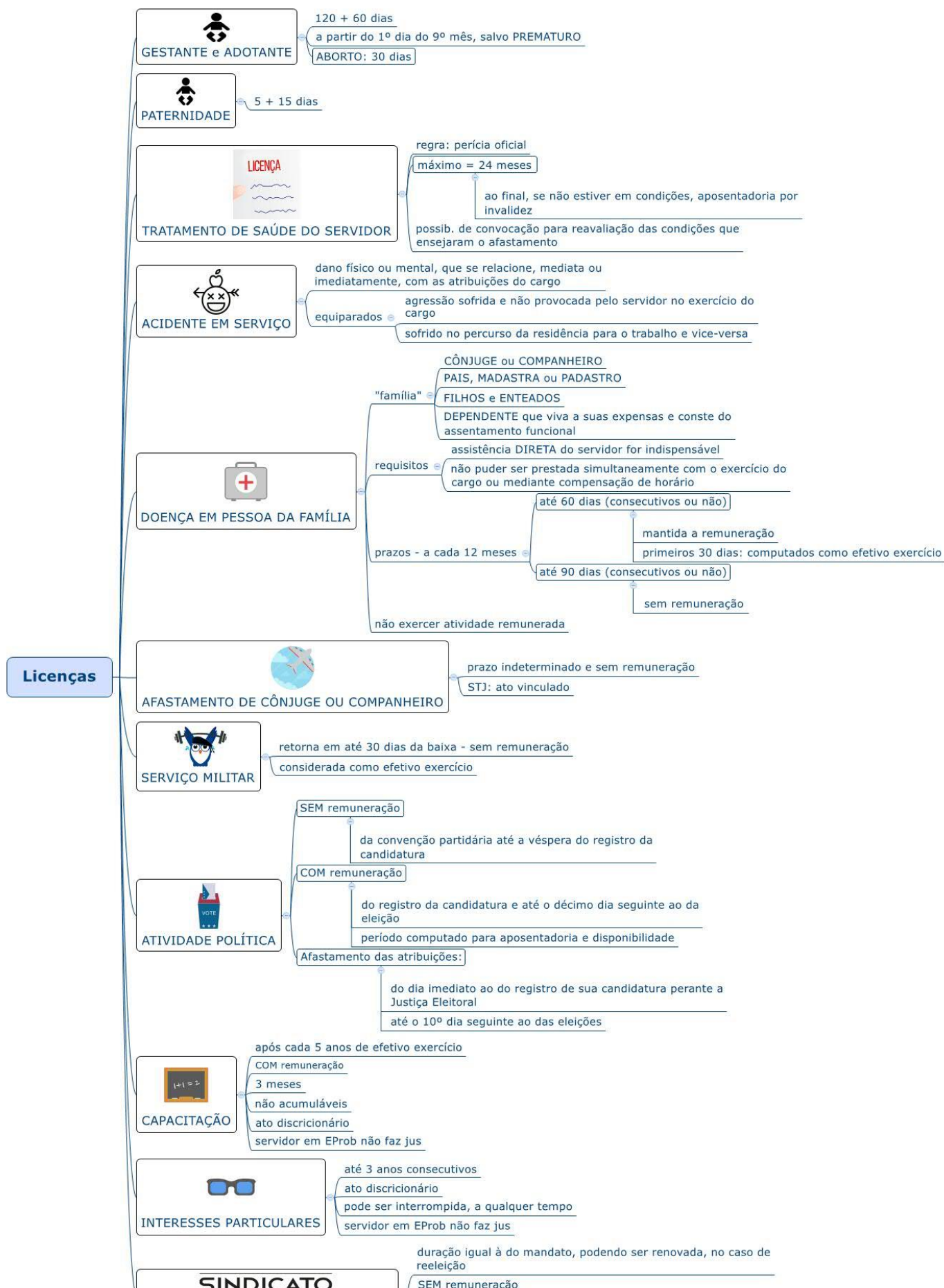
A licença terá **duração igual à do mandato**, podendo ser renovada, no caso de reeleição. (§2º).

O período de licenciamento é **computado como tempo de serviço**, exceto para promoção por merecimento (art. 102, VIII, 'c'). Além disso, tal licença também não pode ser concedida ao servidor que estiver em estágio probatório (art. 20, §4º).

----

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





## AFASTAMENTOS E CONCESSÕES

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

Iniciando pelos **afastamentos**!

### Cessão para outro órgão ou entidade

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

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

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

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

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

*II - em casos previstos em leis específicas.*

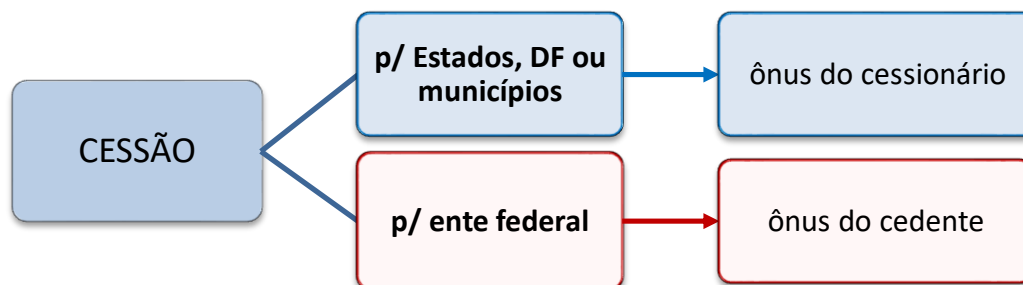
Quanto ao pagamento da **remuneração** ao servidor, temos a seguinte regra:

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

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

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

Em síntese:



## Exercício de mandato eletivo

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

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

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

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

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

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

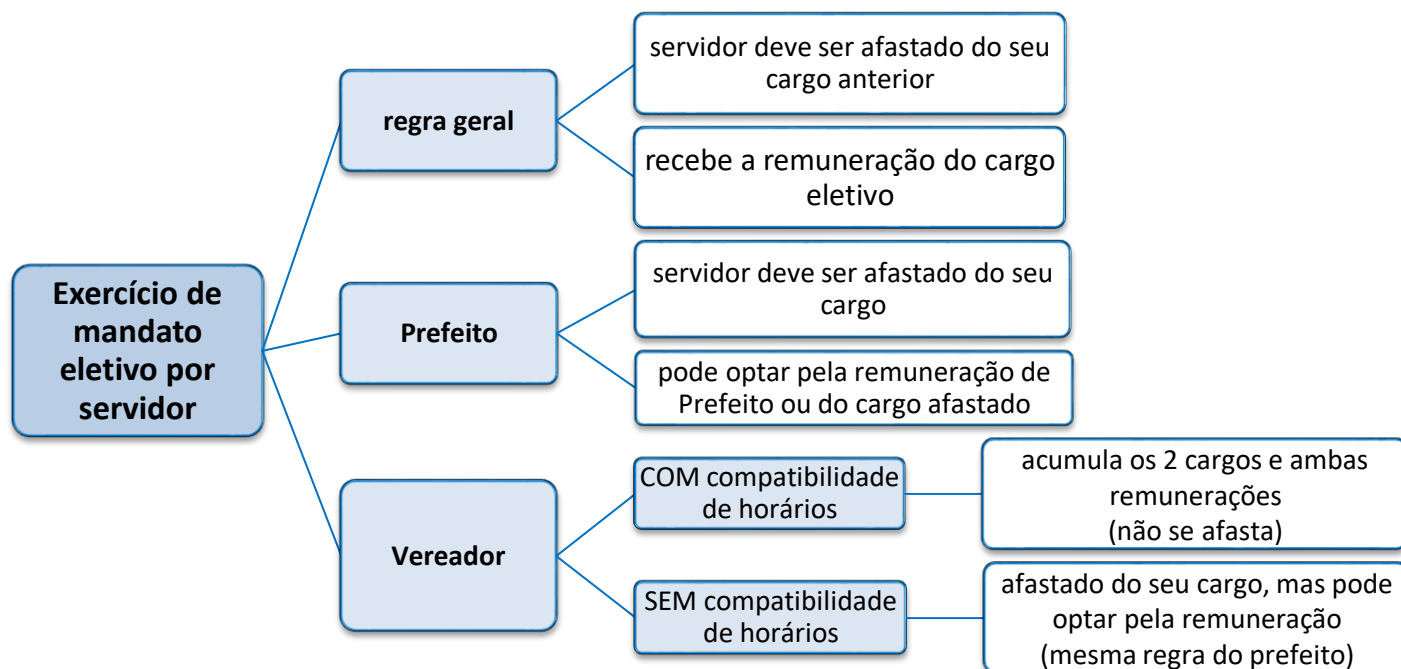
*a) havendo **compatibilidade de horário**, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;*

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

*§ 1º No caso de afastamento do cargo, o servidor **contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse**.*

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

Em síntese:



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



## Estudo ou missão oficial no exterior

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A este respeito, vejam a questão a seguir:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Reparem o seguinte:

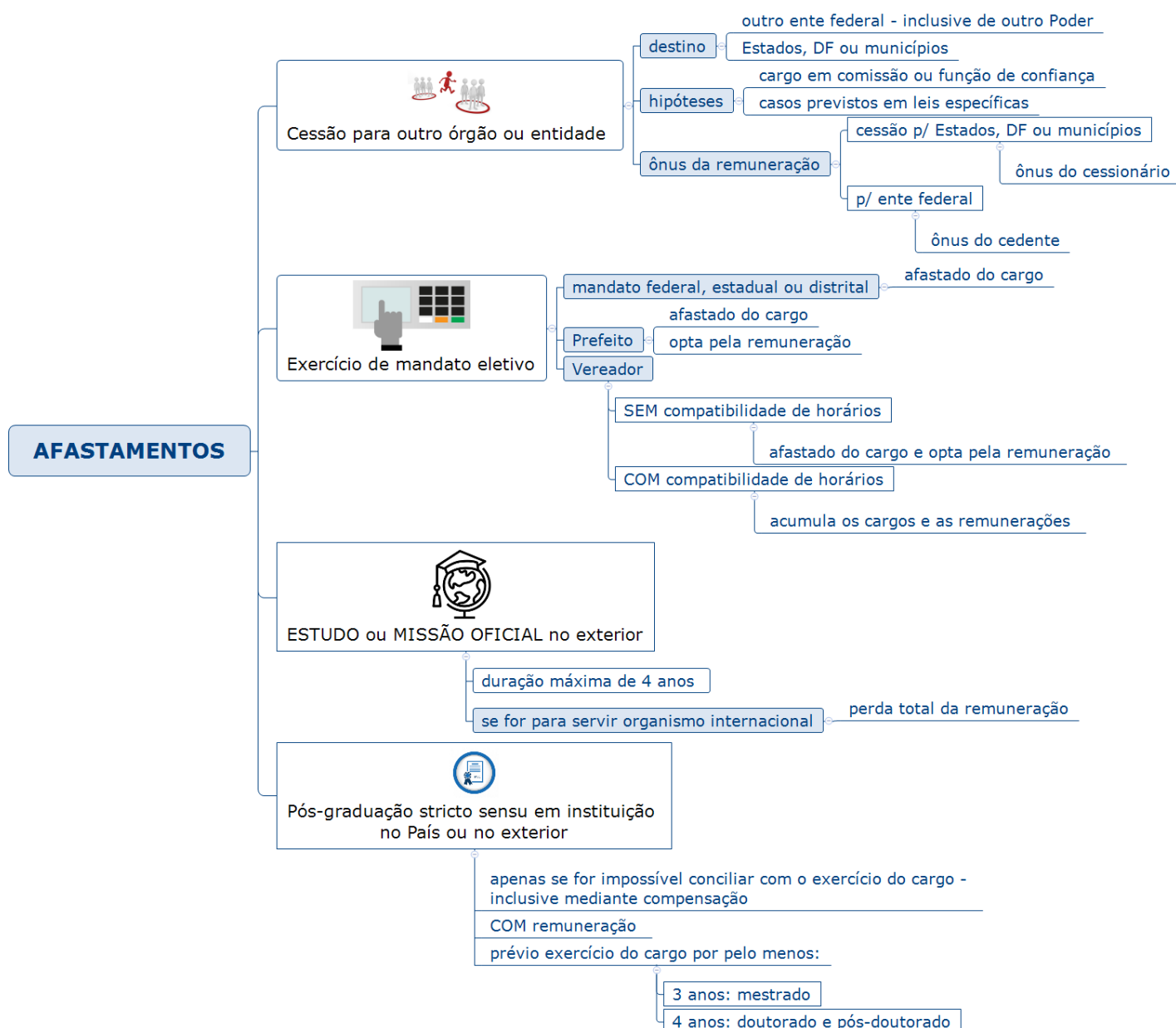
- o afastamento é concedido somente diante da **impossibilidade de se conciliar com o exercício do cargo, inclusive mediante compensação de horário**
- é concedida **no interesse da Administração**
- a lei **não prevê a duração** do afastamento
- a **remuneração continua sendo percebida**
- exige-se **prévio exercício** do cargo por pelo menos:
  - i) **3 anos**, no caso de **mestrado**
  - ii) **4 anos**, no caso de **doutorado e pós-doutorado**
- o servidor não pode ter tirado LITP ou licença capacitação **2 anos** antes (mestrado/doutorado) ou **4 anos** antes (pós-doutorado)



- após retornar ao exercício do cargo, o servidor deverá cumprir um **‘pedágio’ com duração igual à do afastamento**. Durante este período, não poderá ser exonerado ou se aposentar, sob pena de ter que ressarcir a Administração

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



*Parágrafo único. O disposto neste artigo **estende-se** ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.*

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

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

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

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

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

No entanto, no julgamento do RE 601580<sup>40</sup>, o STF passou a permitir a **troca da natureza da instituição** em uma única situação: **se inexistir instituição congênere no destino**. Assim, o Supremo fixou a seguinte tese com repercussão geral:

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

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

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

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

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

<sup>40</sup> RE 601.580/RS, rel. Min. Edson Facchin, 19/9/2018 (tema 57)



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

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

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



## REGIME DISCIPLINAR

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

Ao final, iremos comentar também a existência da Lei 12.813/2013, que dispõe sobre as situações de conflito de interesses dos servidores do Poder Executivo Federal.

### DEVERES

Os deveres impostos aos servidores federais encontram-se arrolados no art. 166, a seguir transcrito:

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

*I - **exercer com zelo** e dedicação as atribuições do cargo;*

*II - ser **leal** às instituições a que servir;*

*III - observar as normas legais e regulamentares;*

*IV - **cumprir as ordens superiores**, exceto quando manifestamente ilegais;*

*V - atender com presteza:*

*a) ao **público** em geral, **prestando as informações requeridas**, ressalvadas as protegidas por sigilo;*

*b) à **expedição de certidões** requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;*

*c) às **requisições para a defesa da Fazenda Pública**.*

*VI - **levar as irregularidades de que tiver ciência** em razão do cargo **ao conhecimento da autoridade superior** ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, **ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração**;*

*VII - zelar pela **economia do material** e a **conservação do patrimônio público**;*

*VIII - **guardar sigilo** sobre assunto da repartição;*

*IX - manter **conduta compatível com a moralidade** administrativa;*

*X - ser **assíduo** e **pontual** ao serviço;*

*XI - **tratar com urbanidade** as pessoas;*

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

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

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



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

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

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

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

#### Qual a consequência do descumprimento de um dever?

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

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

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

- - - -

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

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



## PROIBIÇÕES

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

Adiante vamos ler atentamente as proibições impostas ao servidor<sup>41</sup>:

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

- I - **ausentar-se do serviço** durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;*
- II - **retirar**, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer **documento ou objeto da repartição**;*
- III - **recusar fé** a documentos públicos;*
- IV - **opor resistência injustificada** ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;*
- V - promover **manifestação de apreço ou desapreço** no recinto da repartição;*
- VI - **cometer a pessoa estranha à repartição**, fora dos casos previstos em lei, o **desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado**;*
- VII - **coagir** ou **aliciar subordinados** no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;*
- VIII - **manter sob sua chefia imediata**, em cargo ou função de confiança, **cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil**;*
- IX - **valer-se do cargo** para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;*
- X - participar de **gerência** ou **administração de sociedade privada**, personificada ou não personificada, **exercer o comércio**, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; [ver parágrafo único]*
- XI - atuar, como **procurador ou intermediário**, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;*
- XII - receber **propina, comissão, presente** ou **vantagem** de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;*
- XIII - aceitar **comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro**;*
- XIV - praticar **usura** sob qualquer de suas formas;*
- XV - proceder de forma **desidiosa**;*
- XVI - utilizar **pessoal ou recursos materiais da repartição** em serviços ou atividades particulares;*
- XVII - **cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa**, exceto em situações de emergência e transitórias;*
- XVIII - exercer quaisquer **atividades que sejam incompatíveis** com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;*
- XIX - **recusar-se a atualizar seus dados cadastrais** quando solicitado.*

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

<sup>41</sup> No próximo tópico iremos conhecer as penalidades cominadas pelo descumprimento de cada uma delas.



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

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

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

|                                                                                                                                                                 |    |                    |    |                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| cometer a <b>pessoa estranha à repartição</b> o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado – exceto casos previstos em lei | »» | <b>Advertência</b> | »» | Nesta hipótese, um servidor “delega” a alguém de fora da repartição a realização de uma atividade própria de sua função ou de subordinado – menos grave |
| cometer a <b>outro servidor</b> atribuições estranhas ao cargo que ocupa – exceto em situações de emergência e transitórias                                     | »» | <b>Suspensão</b>   |    | Neste caso um servidor determinar a outro servidor daquela repartição a realização de atividades que não se relacionam ao cargo – mais grave            |

## PENALIDADES

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

### Penalidades

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## ➤ Advertência

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

### Advertência

- **ausentar-se do serviço** durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- **retirar**, sem prévia anuência da autoridade competente, **qualquer documento ou objeto da repartição**;
- **recusar fé** a documentos públicos;
- **opor resistência injustificada** ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- promover **manifestação de apreço ou desapreço** no recinto da repartição;
- **cometer a pessoa estranha à repartição**, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- coagir ou aliciar subordinados no sentido de **filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político**;
- **manter sob sua chefia imediata**, em cargo ou função de confiança, **cônjuge**, companheiro ou **parente** até o segundo grau civil;
- recusar-se a **atualizar seus dados cadastrais** quando solicitado;
- **inobservância de dever funcional previsto em lei**, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

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

## ➤ Suspensão

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

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

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



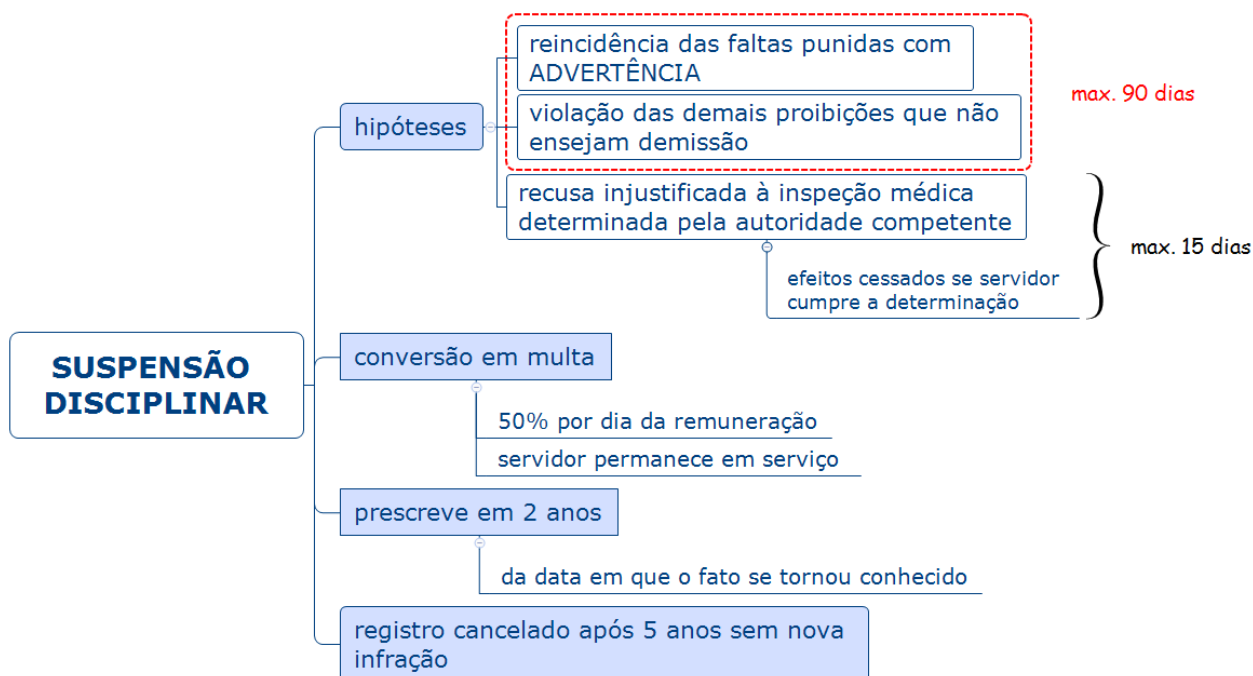
|                                                                                     |    |                    |    |                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado                      | »» | <b>Advertência</b> | »» | - menor gravidade                                                                                                                                   |
| recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente | »» | <b>Suspensão</b>   |    | - de até 15 dias<br>- desde que seja de forma injustificada<br>- efeitos da penalidade são cessados quando o servidor se submeter à inspeção médica |

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

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

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

Em síntese:



## ➤ Demissão

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

## Demissão

- **crime contra a administração pública;**
- **abandono de cargo** (mais de 30 dias consecutivos);
- **inassiduidade habitual** (60 dias, interpoladamente, durante 12 meses);
- **improbidade** administrativa;
- **incontinência pública e conduta escandalosa**, na repartição;
- **insubordinação** grave em serviço;
- **ofensa física**, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- **aplicação irregular de dinheiros públicos;**
- **revelação de segredo** do qual se apropriou em razão do cargo;
- **lesão aos cofres públicos** e dilapidação do patrimônio nacional;
- **corrupção;**
- **acumulação ilegal de cargos**, empregos ou funções públicas.

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

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

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

Em síntese:

|                        |    |                                              |    |                                |
|------------------------|----|----------------------------------------------|----|--------------------------------|
| abandono de cargo      | »» | 30 dias consecutivos                         | »» | - ausência intencional         |
| inassiduidade habitual | »» | 60 dias, interpoladamente (durante 12 meses) | »» | - faltas sem causa justificada |

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

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



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

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

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

----

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

### **Demissão - descumprimento de proibições**

- **valer-se do cargo** para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- **atuar, como procurador** ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- receber **propina, comissão, presente ou vantagem** de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- aceitar comissão, emprego ou pensão de **estado estrangeiro**;
- praticar **usura** sob qualquer de suas formas;
- proceder de forma **desidiosa**;
- utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou **atividades particulares**;
- participar de gerência ou administração de **sociedade privada**, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto:
  - na qualidade de acionista, cotista ou comanditário.

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

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

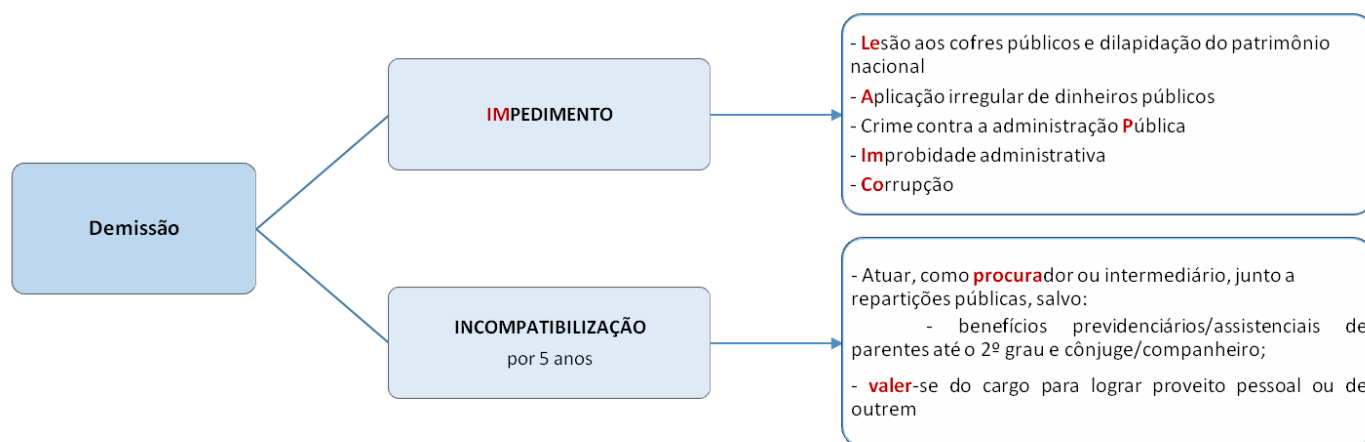


- **Lesão** aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional
- **A**plicação irregular de dinheiros públicos
- Crime contra a administração **P**ública
- **Im**probidade
- **Corrupção**

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

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

Em síntese:



## ➤ Cassação da aposentadoria

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

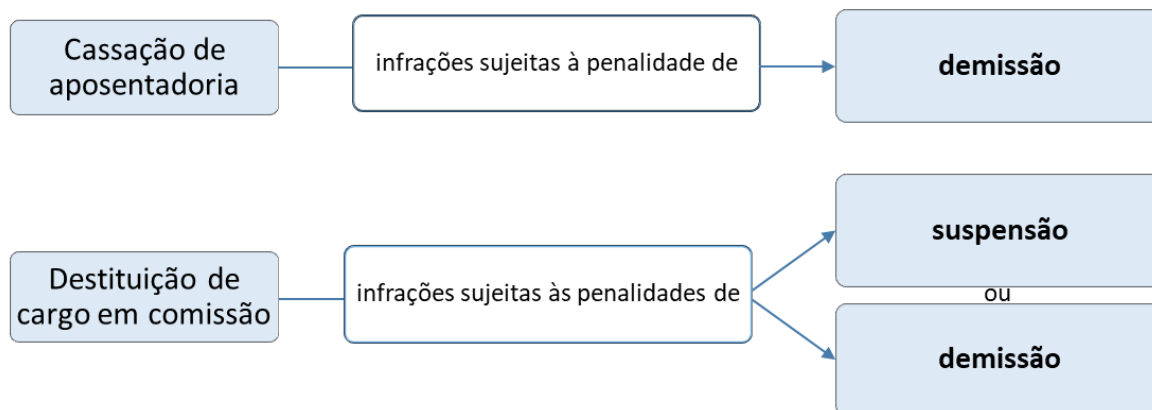
Exemplo: quando estava em atividade, o servidor X recebia propina em razão de suas atribuições. No entanto, tal irregularidade somente foi descoberta pela Administração após a aposentadoria do servidor.

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

## ➤ Destituição de cargo em comissão

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

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



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

Tal diferenciação foi exigida na seguinte questão:

CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo

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

Gabarito (E)

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

## ➤ Autoridade competente para aplicar a sanção

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

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

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

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

## ➤ Prescrição

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

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

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

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



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



FCC/ TRE-PR – Analista Judiciário (adaptada)

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

Gabarito (E)

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

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

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

FCC/ TRE-PR – Analista Judiciário (adaptada)

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

Gabarito (E)

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

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

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

Interpretando o dispositivo acima, o STF tem entendido que, após interrompido o prazo pela instauração do PAD, o prazo **recomeça a ser computado** (do zero) **a partir do fim do prazo legal para conclusão e julgamento do PAD**, isto é, **140 dias após sua instauração**<sup>42</sup>.

A questão a seguir cobrou a respectiva regra legal:

FCC/ TRE-PR – Analista Judiciário (adaptada)

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

Gabarito (C)

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

<sup>42</sup> O prazo de 140 dias constante da jurisprudência do STF é resultado da soma do prazo para “conclusão do PAD” – 60 dias prorrogáveis por mais 60 – com o prazo de 20 dias para a autoridade julgadora emitir sua decisão a respeito.

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

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

### Quais os efeitos da prescrição da pretensão punitiva?

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

No entanto, o art. 170 preceituava que:

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

Diante dos efeitos punitivos de uma anotação com tal conteúdo nos assentamentos funcionais do servidor, sem que tenha sua conduta tenha sido objeto do devido processo de apuração, o STF<sup>43</sup> reconheceu a **inconstitucionalidade do art. 170**, dada a violação ao princípio da presunção de inocência.

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

## RESPONSABILIDADES

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

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

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

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

<sup>43</sup> MS 23.262/DF, rel. Min. Dias Toffoli, 23/4/2014



Além disso, se o dano houver sido causado à **Administração**, o servidor é diretamente responsável perante a Administração<sup>44</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

Gabarito (E)

A indenização cobrada do servidor pode ser satisfeita de uma só vez ou de forma parcelada, podendo ser descontadas as parcelas em seus vencimentos. Todavia, consoante leciona Carvalho Filho<sup>45</sup>, não pode haver desconto em folha de pagamento efetuado de modo coercitivo, mas apenas se o servidor concordar, do contrário haveria penhora de ofício nos seus vencimentos, o que é expressamente vedado pelo art. 833, IV, do Código de Processo Civil.

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

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

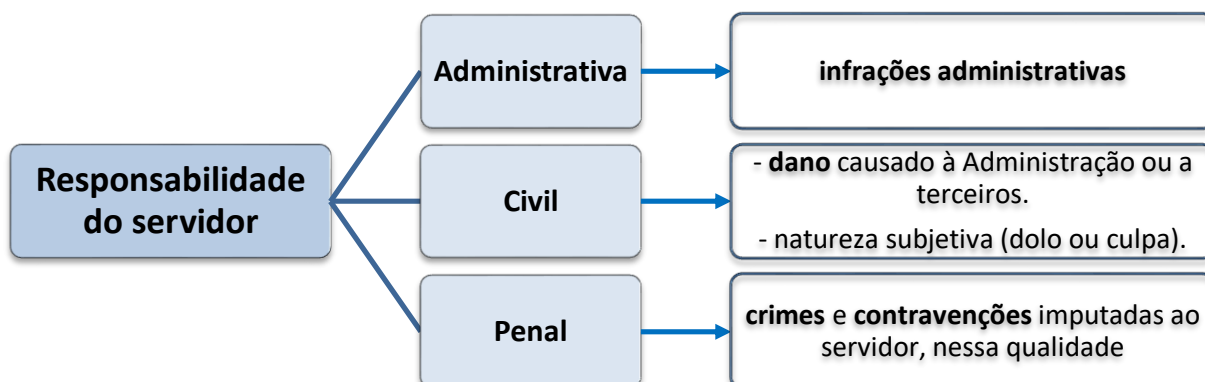
<sup>44</sup> FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 801

<sup>45</sup> FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 801





## RESUMINDO



Uma mesma conduta pode gerar punição em todas estas esferas?

A resposta é SIM!

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

A exceção mais emblemática é a seguinte:

**absolvição criminal** por **inexistência de fato** ou **negativa de autoria**

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

Este é o teor do art. 126:

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

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



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

- **neguem a autoria do crime**, em que o juiz conclui expressamente que aquele servidor não foi o autor do crime, *ou*
- **declarem a inexistência do fato**, em que ficou provado que o fato imputado ao servidor não existiu.

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



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

- - - -

Outra exceção apontada por parte da doutrina é a seguinte:

**condenação criminal do servidor por crime funcional**

Parte da doutrina<sup>46</sup> tem entendido que a **condenação** criminal do servidor por crime conexo à função pública, **após seu trânsito em julgado**, também gera reflexo nas esferas administrativa e civil em relação àquele mesmo fato, a exemplo do disposto no art. 935 do Código Civil<sup>47</sup> e no art. 92 do Código Penal<sup>48</sup>.

Exemplo: se uma servidora é condenada criminalmente pela prática de corrupção passiva (CP, art. 317), estará implícita a prática de um ilícito administrativo, previsto no art. 117, XII<sup>49</sup>, da Lei 8.112.

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

Nesta situação (condenação criminal por crime conexo à função pública), consoante leciona Carvalho Filho<sup>50</sup>, a “Administração não tem outra alternativa senão a de considerar a conduta como ilícito também administrativo”.

Para não deixar dúvidas, Maria Sylvia Zanella Di Pietro<sup>51</sup> assim leciona:

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

<sup>46</sup> A exemplo de Maria Sylvia Zanella di Pietro, Carvalho Filho e Hely Lopes Meirelles.

<sup>47</sup> CCB, art. 935. A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.

<sup>48</sup> CP, art. 92 - São também efeitos da condenação: I - a perda de cargo, função pública ou mandato eletivo:

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

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

<sup>49</sup> Lei 8.112, art. 117. Ao servidor é proibido: (...) XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

<sup>50</sup> FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 805

<sup>51</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 13.8.4



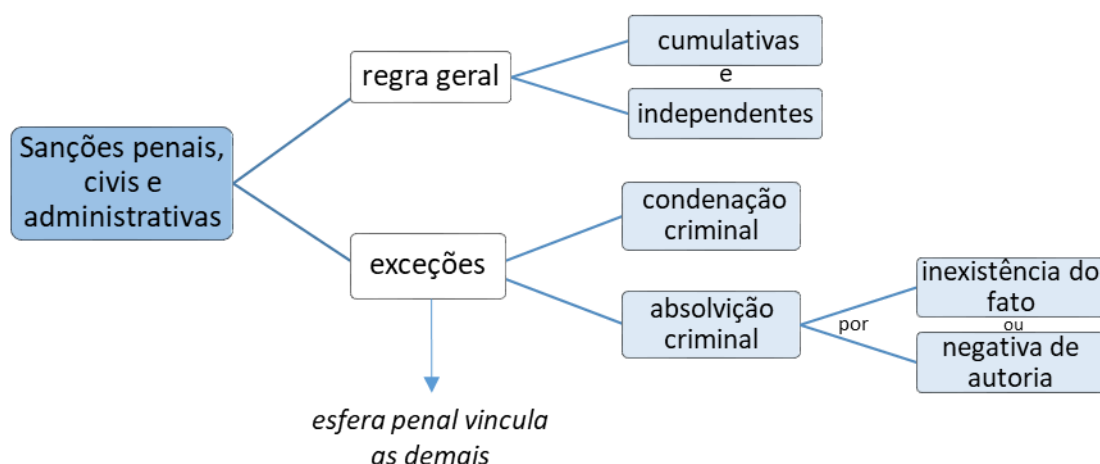
E, encerrando o presente tópico, Hely Lopes Meirelles<sup>52</sup> assim contextualiza a condenação criminal frente à responsabilidade administrativa:

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



## RESUMINDO

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



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

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

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

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

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



ESTA É  
DIFÍCIL!

<sup>52</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro, 35ª edição, p. 146.



Quanto aos reflexos da decisão penal na esfera civil do servidor, vamos estudá-los a partir de um exemplo<sup>53</sup>:

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

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

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

Nesta situação, a absolvição poderia decorrer:

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

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

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

---

<sup>53</sup> Adaptado a partir de FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 27ª ed. Atlas. P. 803-804



## SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR – PAD

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

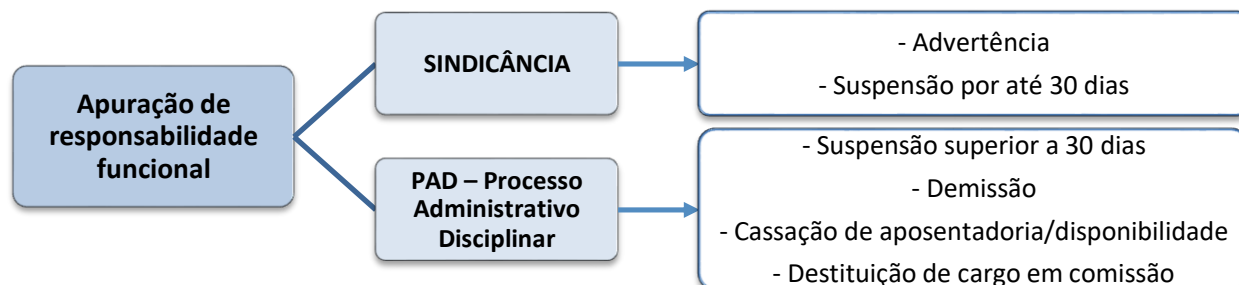
Nesse sentido, a lei estabelece **dois instrumentos** para apuração de responsabilidades: (i) a **sindicância** e (ii) o **PAD – processo administrativo disciplinar**, este último nas modalidades **ordinária** e **sumária**.

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

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

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

Em síntese:



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

### SINDICÂNCIA

De acordo com Cretella Júnior<sup>54</sup>, o termo ‘sindicância’ consiste na “operação cuja finalidade é trazer à tona, fazer ver, revelar ou mostrar algo, que se acha oculto”.

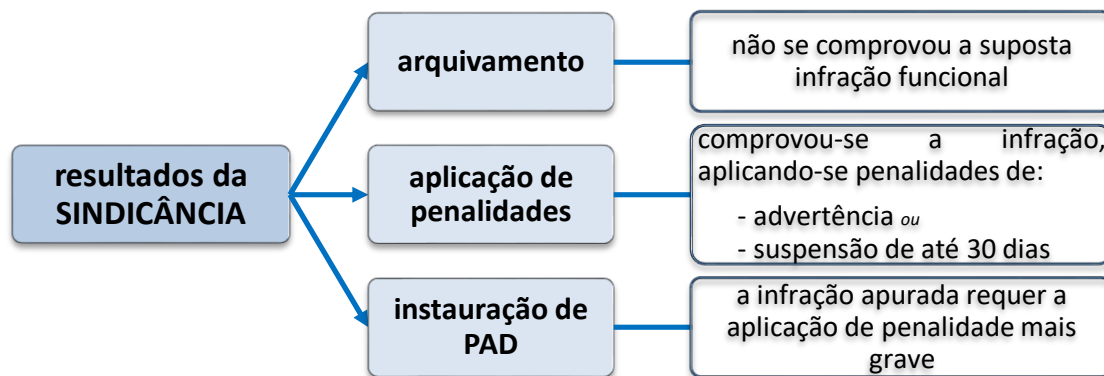
No âmbito funcional, como vimos, a sindicância consiste no instrumento de apuração de **infrações funcionais menos graves**, sujeitas a penalidade de **advertência** ou **suspensão de até 30 dias**.

<sup>54</sup> Mencionado por DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Ed. GenMétodo. 31ª ed. 2018. eBook. Item 14.8.1



Por este motivo, tem um rito **mais célere** do que aquele aplicável ao PAD. O prazo para conclusão da sindicância não excederá **30 dias**, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior (art. 145, parágrafo único)<sup>55</sup>.

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



Neste último caso, restou confirmada a infração, mas esta irá ensejar a aplicação de penalidade mais grave que uma advertência ou suspensão de 30 dias: a conclusão da sindicância é pela instauração de um PAD. Nesta situação, embora **a sindicância continue não sendo uma etapa preliminar ou formal do PAD**, os **autos da sindicância integrarão o PAD**<sup>56</sup>, como peça informativa da instrução (art. 154).

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

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

## PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR – PAD

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

<sup>55</sup> Adiante veremos que o “prazo para conclusão” do PAD será de 60 dias, prorrogável por mais 60.

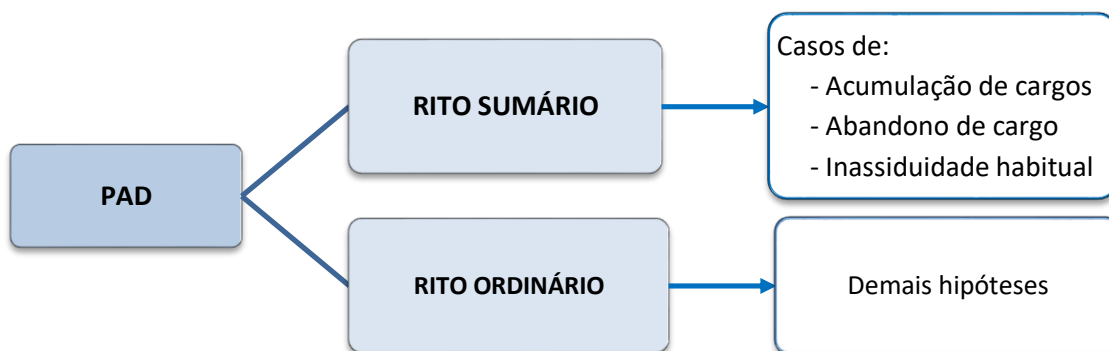
<sup>56</sup> Os “autos” da sindicância consistem na sua parte física, ou seja, seus documentos, relatórios e todos os expedientes que compõem aquele processo.



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

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

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

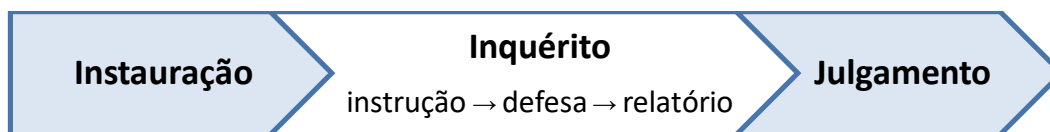


Em ambos os casos, haverá a participação de uma “autoridade competente” e de uma “comissão disciplinar”. A “autoridade competente” é responsável por designar a comissão e, ao final dos trabalhos desta, decidir pela aplicação ou não da penalidade ao servidor, com base no relatório elaborado pela comissão.

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

## Rito ordinário - etapas

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



### 1) Instauração

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

Vejam que o **PAD é conduzido por comissão**, composta de **3 servidores estáveis**, designados pela autoridade competente. Um destes membros é indicado como o **presidente** da comissão, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual

ou superior ao do indiciado (art. 149). Outro membro poderá ser escolhido para atuar como **secretário** da comissão disciplinar (§1º).

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

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

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

Dito isto, passemos à principal etapa do PAD, chamada de 'inquérito'.

## 2) Inquérito

O inquérito consiste na principal etapa do PAD e é composto por três etapas: **instrução, defesa e relatório**.

### 2.1) Instrução

O vocábulo "instrução" tem sentido de **pôr um processo em estado de ser julgado**. Portanto, é nesta subfase que a comissão disciplinar irá **juntar provas** e elementos necessários à formação da convicção quanto à ocorrência da infração, sua autoria e demais circunstâncias que envolvem o caso.

Como a instrução é parte da fase do inquérito, o art. 155 prevê que:

*Art. 155. Na **fase do inquérito**, a comissão promoverá a **tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências** cabíveis, objetivando a **coleta de prova**, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a **completa elucidação dos fatos**.*

Na instrução, a comissão irá tomar depoimentos, examinar documentos e transações eletrônicas, irá solicitar informações a autoridades públicas, podendo, até mesmo, buscar o apoio de um perito, o qual é especialista em determinado assunto.

Para dar efetividade ao exercício do contraditório e ampla defesa em benefício do servidor investigado, toda esta produção de provas poderá ser **acompanhada pelo servidor ou seu procurador**:

*Art. 156. É assegurado ao servidor o **direito de acompanhar o processo** pessoalmente ou por intermédio de procurador, **arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas** e **formular quesitos**, quando se tratar de prova pericial.*

Quanto à obrigatoriedade de constituição de procurador para defesa do servidor no bojo de um PAD, é importante destacar a Súmula Vinculante 5 do STF, na qual cristalizou-se o entendimento de que a falta de defesa técnica, por advogado, não tem o condão de macular o PAD:

*Súmula Vinculante 5*

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



Tal entendimento foi cobrado na questão a seguir:

CESPE/ TC-DF – Analista de Administração Pública – Sistemas de TI

A ausência de advogado para auxiliar o servidor em sua defesa não é causa de nulidade do processo administrativo disciplinar.

Gabarito (C)

Nos artigos 157 a 160 da Lei 8.112 são previstas regras detalhadas quanto à produção de provas, a partir dos quais podemos observar regras quanto ao depoimento de testemunhas, interrogatório do acusado e realização de perícias.

Muitas vezes as provas utilizadas em um PAD são oriundas de outro processo, tendo lugar a chamada **prova emprestada**. Isto é, em outro processo (de natureza administrativa ou judicial), foi produzida uma determinada prova que terá utilidade na apuração conduzida no bojo de um PAD.

Nesse sentido, a jurisprudência entende perfeitamente possível o aproveitamento de provas no bojo do PAD, inclusive provas **oriundas de processos criminais**. Uma escuta telefônica, lícitamente obtida em um processo criminal, pode ser utilizada para fazer prova dentro do PAD.

Quanto às **testemunhas** ouvidas pela comissão, os depoimentos serão **colhidos separadamente**, podendo haver a “acareação” quando os depoimentos se mostrarem contraditórios:

*Art. 157. As **testemunhas** serão **intimadas a depor** mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.*

*Parágrafo único. **Se a testemunha for servidor público**, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.*

*Art. 158. O depoimento será **prestado oralmente** e **reduzido a termo**, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.*

*§ 1º As **testemunhas serão inquiridas separadamente.***

*§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à **acareação** entre os depoentes.*

**Após** a coleta de provas e depoimentos das testemunhas, o **acusado será interrogado**:

*Art. 159. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o **interrogatório do acusado**, observados os procedimentos previstos nos arts. 157 e 158.*

*§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será **ouvido separadamente**, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a **acareação** entre eles.*

A ordem dos trabalhos da comissão foi cobrada na seguinte questão:

FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Oficial de Justiça Avaliador Federal (adaptada)

As testemunhas serão sempre ouvidas antes do interrogatório do acusado.

Gabarito (C)



Em ambos os casos (depoimentos das testemunhas e interrogatório do acusado), é o **presidente da comissão** quem formula as perguntas e conduz a audiência. O defensor do servidor, se houver, não poderá interferir nas perguntas formuladas pelo presidente da comissão, tampouco nas respostas prestadas pelas testemunhas. No entanto, poderá reinquirir as testemunhas, por intermédio do presidente da comissão:

*Art. 159, § 2º O **procurador** do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe **vedado interferir nas perguntas e respostas**, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.*

É oportuno também lembrar que todos estes interrogatórios e depoimentos são colhidos em reuniões e audiências de **caráter reservado**. Ou seja, não são públicas as reuniões da comissão de PAD.

Quanto ao **apoio de técnicos e de peritos**, a Lei 8.112 registra que a prova pericial somente será autorizada quando de fato for **necessária** à comprovação do fato, devendo ser indeferida aquela que independa de conhecimento especial de perito:

*Art. 156, § 2º Será **indeferido o pedido de prova pericial**, quando a **comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito**.*

Uma vez colhidas diversas provas, a comissão irá decidir se o servidor será ou não **indiciado**. Caso seja, o servidor passará da condição de “acusado” para “indiciado”. Neste caso, após determinada a infração disciplinar cometida, será formulada a **indiciação do servidor**, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas, a qual irá permitir a **citação do servidor**.

A citação consiste na **comunicação formal** ao servidor para que ele possa se defender. Assim, a expedição da citação marca o fim da etapa de instrução. Após a citação do servidor indiciado, tem início o prazo para apresentação de defesa, estudada a seguir.

## 2.2) Defesa

Aqui iremos examinar os prazos para apresentação da defesa e os efeitos da ausência de manifestação do servidor – a chamada ‘revelia’.

Havendo um **único indiciado**, o prazo será de **10 dias**, contados do recebimento da citação, para apresentação da defesa escrita (art. 161, § 1º). Se, por outro lado, houver **mais de um indiciado**, terá lugar um único prazo (comum) de **20 dias**, contados da ciência da última citação (§ 2º). Tais prazos podem ser **prorrogados pelo dobro**, para diligências reputadas indispensáveis (§ 3º).

Caso o servidor opte por **não se defender** perante a comissão, ele será considerado **revel** (art. 164). A revelia, no entanto, não tem efeito de confissão, não autorizando que os fatos imputados ao servidor sejam verdadeiros ou que ele seja considerado “culpado”. No processo administrativo, de forma geral, vigora o **princípio da verdade material**, o qual impõe que os fatos sejam elucidados da melhor forma possível.

Nesta situação, a autoridade que instaurou o PAD **designará um outro servidor**, como defensor dativo do servidor revel. Tal defensor deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado (§2º).



Reparem, portanto, que sempre haverá a apresentação de defesa escrita, seja pelo próprio indiciado, seja por um defensor dativo (quando o indiciado se quedar inerte).

Uma vez apresentada e analisada a defesa escrita, terá lugar a fase de relatório.

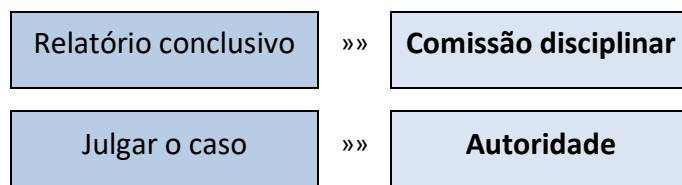
### 2.3) Relatório

Apreciada a defesa, a comissão elaborará **relatório minucioso**, onde **resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas** em que se baseou para formar a sua convicção (art. 165).

O relatório será sempre **conclusivo** quanto à **inocência** ou à **responsabilidade** do servidor (§1º). Caso conclua pela responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes (§ 2º).

Findo o relatório conclusivo, a comissão o encaminha à autoridade que determinou a instauração do PAD, a qual será responsável pelo julgamento do caso (art. 166).

Percebam, portanto, que a comissão elabora o relatório conclusivo, propondo que o servidor seja considerado inocente ou responsável, mas a **competência para julgar** o servidor indiciado é de uma outra autoridade:



### 3) Julgamento

A autoridade que determinou a instauração do PAD terá **20 dias** para proferir sua decisão, quanto à inocência ou responsabilidade do servidor (art. 167). No entanto, o julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo (art. 169, §1º), sendo, por este motivo, chamado de 'prazo impróprio'.

Se somarmos estes 20 dias com os 60 dias da fase de inquérito, prorrogáveis por igual período, percebemos que o PAD idealmente tem a duração de **140 dias**.

Apesar de impróprio, é importante conheceremos o referido prazo, exigido na seguinte questão:

CESPE/EBSERH – Assistente Administrativo

No caso de processo disciplinar, a autoridade julgadora deverá proferir sua decisão a respeito da responsabilidade de servidor no prazo de vinte dias, contados do recebimento do processo.

Gabarito (C)

O julgador se vincula à conclusão da comissão?

Em regra, sim! Mas existe uma situação em que a autoridade competente **não** é obrigada a acatar a conclusão da comissão: trata-se do caso em que a **conclusão da comissão contraria as provas dos autos**. Este é o teor do art. 168 da Lei 8.112:

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

Nesta situação, desde que **de forma motivada**, a autoridade competente para julgar o PAD poderá deixar de seguir a conclusão da comissão, podendo agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade (art. 168, parágrafo único).

No mesmo sentido, o art. 167, §4º:

*Art. 167, § 4º Reconhecida pela comissão a **inocência do servidor**, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.*

### E quem é a autoridade competente para julgar o PAD?

É a mesma autoridade que detém a competência para aplicar a sanção, estudada pouco acima, nos termos do art. 141, adiante sintetizado:

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

Tal competência pode ser **delegada**, segundo tem entendido do STF<sup>57</sup>. Então, por exemplo, o Presidente da República pode delegar aos Ministros de Estado a competência para aplicar a pena de demissão, como foi feito por meio do Decreto 3.035. O raciocínio do STF é de que, por razões de simetria, como pode ser delegada a competência para prover cargos, é também possível a delegação da competência para desprovê-los.

### E se houver algum vício no PAD?

Havendo vícios no PAD, e sendo estes insanáveis, a autoridade que o instaurou poderá constituir uma **nova comissão** e determinar a realização de um **novo processo disciplinar**.

<sup>57</sup> ARE-AgR 748.456/GO, rel. Min. Cármen Lúcia, 17/12/2013



## É possível rever a decisão que aplicou a sanção ao servidor?

Tem-se entendido que o julgamento põe fim ao PAD. Dessa forma, em regra, não poderia haver um novo **julgamento**, com a finalidade de agravar a penalidade imposta pelo julgamento anterior.

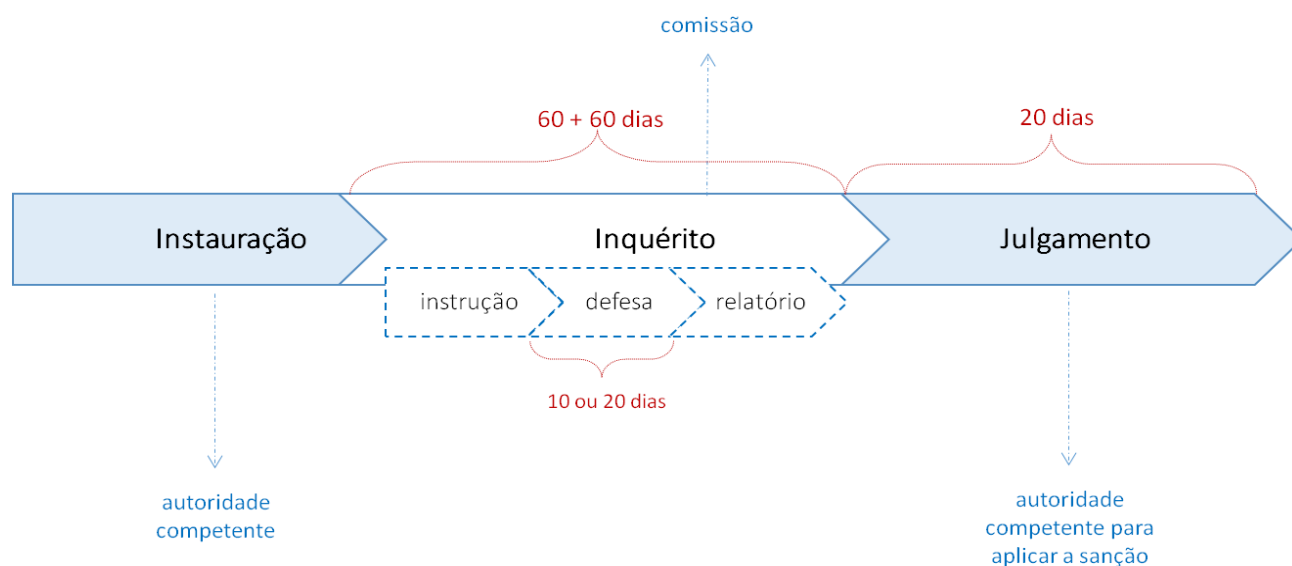
A jurisprudência tem entendido que, no âmbito administrativo, somente se admite a chamada “**revisão do PAD**”, nos termos estudados mais adiante, a qual consiste em um **novo processo** e tem lugar diante do surgimento de fato novo ou da constatação da inadequação da penalidade aplicada (art. 174).

Não se admite, no entanto, que um mesmo processo tenha dois julgamentos válidos, sendo o segundo proferido com o objetivo de agravar a penalidade.

Nesse sentido, o STJ tem reafirmado sua jurisprudência<sup>58</sup> no sentido de que é “impossível o agravamento da penalidade imposta a servidor público após o encerramento do respectivo processo disciplinar, ainda que a sanção anteriormente aplicada não esteja em conformidade com a lei ou orientação normativa interna. O PAD somente pode ser **anulado** quando constatada a ocorrência de vício insanável (art. 169, caput, da Lei n. 8.112/1990), ou **revisto** quando apresentados fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do servidor punido ou a inadequação da penalidade aplicada”.

----

Sintetizando as fases, competências e prazos aplicáveis ao PAD, chegamos ao seguinte quadro-esquemático:



## ➤ Afastamento preventivo

<sup>58</sup> MS 13.341-DF, DJe 4/8/2011; MS 13.523-DF, DJe 4/6/2009. MS 10.950-DF, Rel. Min. Og Fernandes, julgado em 23/5/2012.



Com o objetivo de evitar a interferência do servidor acusado na apuração dos fatos, o legislador previu a possibilidade de ele ser **preventivamente afastado** de suas funções:

*Lei 8.112, art. 147. Como **medida cautelar** e a fim de que o **servidor não venha a influir na apuração da irregularidade**, a **autoridade instauradora** do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo **prazo de até 60 (sessenta) dias**, sem prejuízo da remuneração.*

*Parágrafo único. O afastamento poderá ser **prorrogado por igual prazo**, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.*

A partir deste dispositivo, extraímos as seguintes conclusões quanto ao afastamento:

- Pode ocorrer **a partir da instauração do PAD**
- Determinado pela mesma autoridade que instaurou o PAD
- Como o servidor ainda não foi condenado, o afastamento se dá **com remuneração**
- Tem caráter temporário
- Prazo de até **60 dias**, prorrogável por igual período
- Após o fim da prorrogação, o afastamento cessará seus efeitos, mesmo que o PAD não tenha sido concluído

A possibilidade de prorrogação por igual período foi exigida na questão abaixo:

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

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 dias, sem prejuízo da remuneração.

Ocorrendo o término desses 60 dias, deverá o servidor retornar ao serviço imediatamente, ainda que não concluído o processo.

Gabarito (E)

Estudadas as características do rito ordinário, passemos ao PAD sob rito sumário.

## Rito Sumário

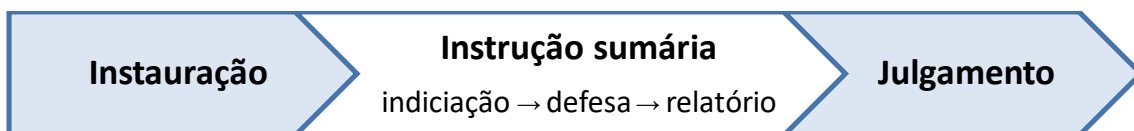
O PAD sob rito sumário encontra-se regulamentado no art. 133 da Lei 8.112, aplicando-se a ele as disposições sobre o rito ordinário do PAD, em caráter subsidiário (§ 8º).

O PAD em rito sumário terá lugar nas hipóteses de **acumulação ilegal** de cargos/empregos públicos, **abandono de cargo** ou **inassiduidade habitual**. Percebam que, nestes três casos, a natureza da infração funcional perpetrada é menos subjetiva, podendo ser apurada mais facilmente.



O PAD sob rito sumário tem prazo de **30 dias** (contados da data de publicação do ato que constituir a comissão), prorrogáveis por mais **15 dias**, quando as circunstâncias assim exigirem (§7º).

O rito sumário é composto pelas seguintes etapas:



**1)** A **instauração** ocorre mediante a publicação do ato assinado pela autoridade competente, declarando a abertura do PAD e designando a **comissão** responsável pela sua execução – como ocorre no rito ordinário. No entanto, a comissão do rito sumário é composta por apenas **2 servidores estáveis** (art. 133, I).

**2)** Após sua constituição, a comissão terá **3 dias** para lavrar o **termo de indicição**, em que constarão as informações identificadoras do servidor e da infração sob apuração.

**3)** Reparem que, diferentemente do rito ordinário, aqui fala-se em “**indicição**” – não em “**instrução**” – dada a maior facilidade de produção de provas nas hipóteses ensejadoras do rito sumário.

**4)** O servidor indiciado será **citado** para se defender. A citação será ou **pessoal** ou **por intermédio de sua chefia imediata**.

**5)** O servidor terá **5 dias** para apresentar **defesa escrita**, sendo assegurado ao servidor a vista do processo de sindicância na repartição em que trabalha.

**6)** Apresentada a defesa, a **comissão** elaborará **relatório conclusivo** quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento (§3º).

**7)** No prazo de **5 dias**, contados do recebimento do processo, a **autoridade julgadora** proferirá a sua **decisão**.

----

Além disso, no caso da **acumulação ilegal de cargos**, o servidor terá duas oportunidades para manifestar uma opção por um dos cargos:

a) antes da instauração do PAD, o servidor será notificado para **apresentar sua opção** em 10 dias improrrogáveis (art. 133, *caput*).

b) outra oportunidade é dada após instaurado o PAD: após ser citado, até o último dia para apresentação de sua defesa (ou seja, no prazo de 5 dias), é possível que o servidor manifeste sua **opção por um dos cargos**. Tal opção configurará sua boa-fé, hipótese em que a sindicância ficará convertida automaticamente em pedido de **exoneração** do outro cargo – não de demissão (§5º).

A oportunidade de optar por um dos cargos, nesta situação, foi exigida na questão a seguir:

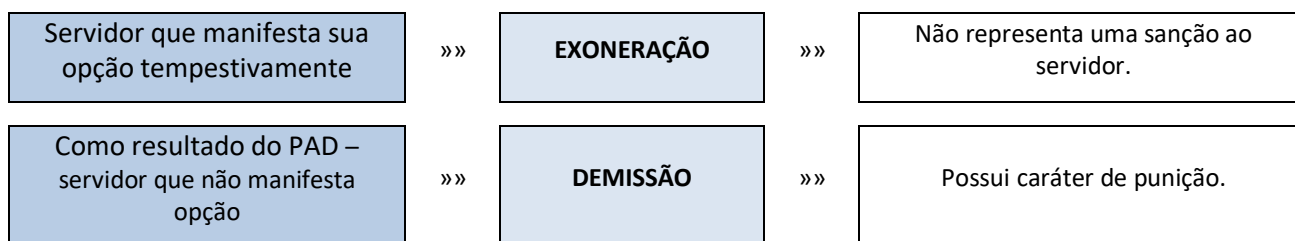
**CESPE/STM – Cargos de Nível Superior**

No caso de acumulação ilegal de cargos públicos, o servidor será notificado para apresentar opção e, se ele permanecer omissor, será instaurado procedimento administrativo disciplinar sumário conduzido por comissão composta por dois servidores estáveis.

Gabarito (C)

Por outro lado, caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a **pena de demissão**, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados (§6º).

Percebam, quanto à acumulação de cargos, as diferentes situações a depender da manifestação ou não da opção pelo servidor:



Sintetizando as principais características da sindicância e dos dois ritos de PAD, temos a seguinte tabela-comparativa:

| Sindicância                                                                   | PAD – rito sumário                                                                                                  | PAD – rito ordinário                    |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Apuração e aplicação de penalidades de advertência e suspensão de até 30 dias | Situações de:<br>- Acumulação ilegal de cargos/empregos públicos<br>- Abandono de cargo<br>- Inassiduidade habitual | Demais casos                            |
| 30 + 30 dias                                                                  | 30 + 15 dias<br>5 dias para julgamento                                                                              | 60 + 60 dias<br>20 dias para julgamento |

|                            |                                   |                                         |
|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------|
| -                          | Apresentação de defesa em 5 dias  | Apresentação de defesa em 10 ou 20 dias |
| servidor único ou comissão | comissão de 2 servidores estáveis | comissão de 3 servidores estáveis       |

## Revisão do PAD

A **revisão** do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) consiste em um **novo processo**, com novo inquérito e novo julgamento. Não se trata de mero recurso, no qual haveria a reapreciação dos mesmos fatos e elementos já examinados na decisão anterior.

O fato ensejador da revisão do PAD é o surgimento de **novos elementos**, **não apreciados no processo originário**, capazes de indicar a **inadequação da penalidade aplicada** ou, até mesmo, a **inocência do servidor punido** (art. 174), de sorte que a simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão (art. 176).

Nesse sentido, o art. 174 da Lei 8.112 prevê que a revisão do processo disciplinar poderá se dar, **a qualquer tempo, a pedido ou de ofício**.

Admitida a revisão, será autuado um **novo processo**, o qual correrá **apenso**<sup>59</sup> ao original (art. 178).

À semelhança do que ocorreu no processo originário, deverá haver a designação de uma **comissão revisora**, a qual terá **60 dias** para a conclusão dos trabalhos, neste caso, improrrogáveis (art. 179).

Ao final deste período, o relatório da comissão é encaminhado à **mesma autoridade que aplicou a penalidade**, a qual terá **20 dias** para julgar o caso (art. 181), podendo determinar diligências.

No entanto, a decisão em sede de revisão **não poderá agravar** a penalidade ao servidor.

## DIREITO DE PETIÇÃO

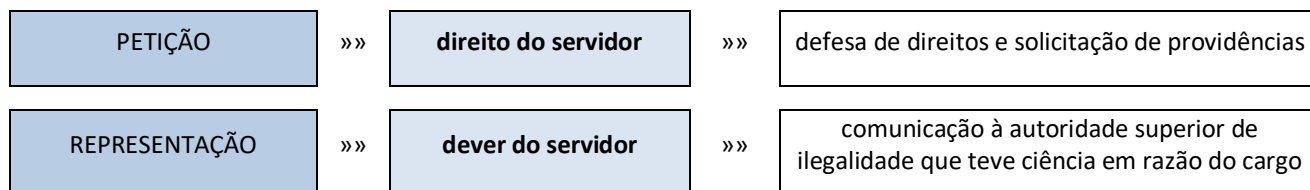
A própria Constituição Federal assegura a todos o direito de petição (art. 5º, XXXIV, 'a'), o qual é regulamentado, no âmbito do funcionalismo público federal, por meio dos arts. 104 a 115 da Lei 8.112.

No âmbito funcional tal direito consiste em formas de o servidor público requerer a **concessão de direitos** ou **solicitar providências** por parte da Administração.

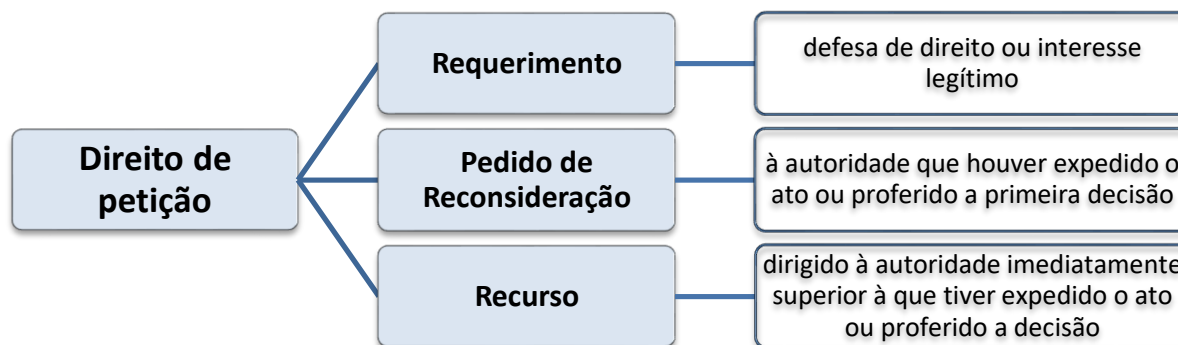
Reparem que o “direito de petição” não se confunde com o “dever de representação” (art. 166, XII), estudado ao longo desta aula:

<sup>59</sup> “Apensar” é sinônimo de juntar, prender. Nesta situação, “apensar” consiste no ato de anexar um processo aos autos de outro.





Quanto ao direito de petição, são previstas **3 formas** de o servidor público exercê-lo:

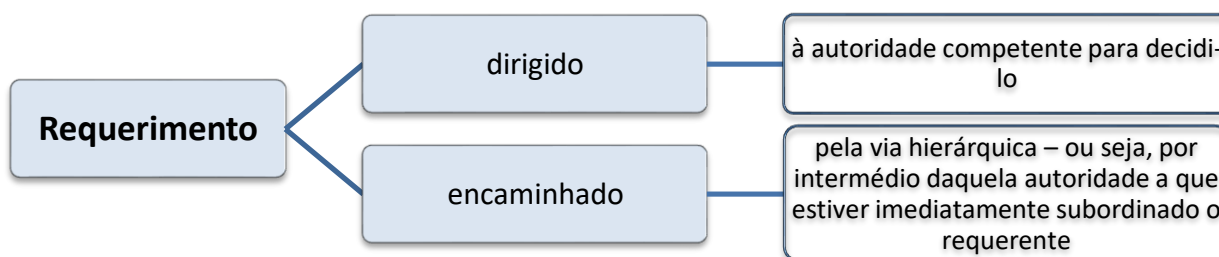


## Requerimento

O **requerimento** consiste na primeira tentativa do servidor de defender seu direito:

*Art. 104. É assegurado ao servidor o **direito de requerer** aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.*

O expediente deverá ser endereçado (dirigido) à autoridade competente para decidir sobre aquele assunto, mas encaminhado por intermédio da autoridade a que está subordinado o servidor - via hierárquica (art. 105):



Apesar de simplório, o exemplo a seguir poderá elucidar a diferença entre o destinatário final do requerimento e a forma de encaminhamento:

Imaginem um servidor que está lotado no órgão X, na Secretaria de Fiscalização de contribuintes empresariais. Ele deseja peticionar para postular direito funcional que entende lhe ser devido. O assunto é da competência do Secretário de Recursos Humanos daquele órgão.

Nesta situação, ele deverá redigir seu requerimento e colocar como destinatário final o Secretário de Recursos Humanos (que é a autoridade competente para decidir a respeito).

No entanto, em homenagem à hierarquia que rege o serviço público, deve entregar a “correspondência”, primeiramente, ao Secretário de Fiscalização - autoridade a qual está subordinado. Este secretário, por sua vez, ficará responsável por encaminhar o requerimento à autoridade competente, por meio da estrutura administrativa do órgão X.

A autoridade a que o servidor está subordinado terá 5 dias para “despachar” o requerimento e a autoridade competente terá 30 dias para decidir.

## Pedido de Reconsideração

Após o requerimento ter chegado à autoridade competente e esta ter decidido, imaginem que o servidor não concordou com o deslinde do feito e decide apresentar, **àquela mesma autoridade**, um pedido de reconsideração:

*Art. 106. Cabe **pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato** ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.*

*Parágrafo único. O **requerimento** e o **pedido de reconsideração** de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.*

A principal diferença entre o pedido de reconsideração e o recurso, estudado a seguir, consiste no destinatário do pedido. O pedido de reconsideração consiste em uma oportunidade para a **mesma autoridade que decidiu o requerimento** reavaliar seu posicionamento inicial e, se for o caso, se retratar.

O prazo para interposição de pedido de reconsideração é de **30 dias**, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão a ser reconsiderada (art. 180).

Além disso, se for acatado o pedido de reconsideração, os **efeitos serão retroativos**. Em outras palavras, os efeitos da decisão de prover o pedido de reconsideração retroagirão à data do ato impugnado (art. 109, parágrafo único).

Os efeitos do provimento do pedido foram cobrados na seguinte questão:

FCC/ TRT - 11ª Região - Analista Judiciário (adaptada)

Apolo, Analista do Tribunal, exerceu seu direito de petição em defesa de interesse legítimo, observando os comandos da Lei nº 8.112/1990. Seu requerimento foi indeferido, razão pela qual ingressou com pedido de reconsideração.

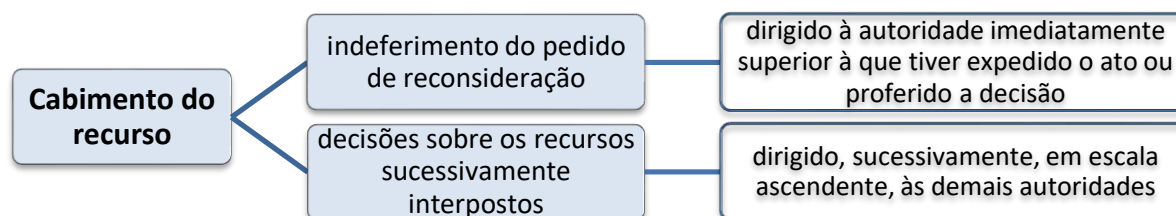
Sendo provido o pedido de reconsideração, os efeitos dessa decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Gabarito (C)



## Recurso

Já o recurso representa o acesso do servidor à **segunda instância decisória**. Nos termos do art. 107, caberá recurso em duas situações: caso seja **indeferido o pedido de reconsideração** ou da **decisão de um outro recurso**, para uma autoridade hierarquicamente superior:



A interposição do recurso, seguirá regra análoga à da apresentação do requerimento:

- 1) dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades;
- 2) encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Assim como ocorre com o pedido de reconsideração, o prazo para interposição de recurso é de **30 dias**, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida (art. 180).

O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente (art. 109).

## Prescrição aplicável ao direito de petição

Nos termos do art. 110, o direito de requerer prescreve:

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

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

Além disso, o **pedido de reconsideração** e o **recurso**, quando cabíveis, **interrompem** a prescrição (art. 111).

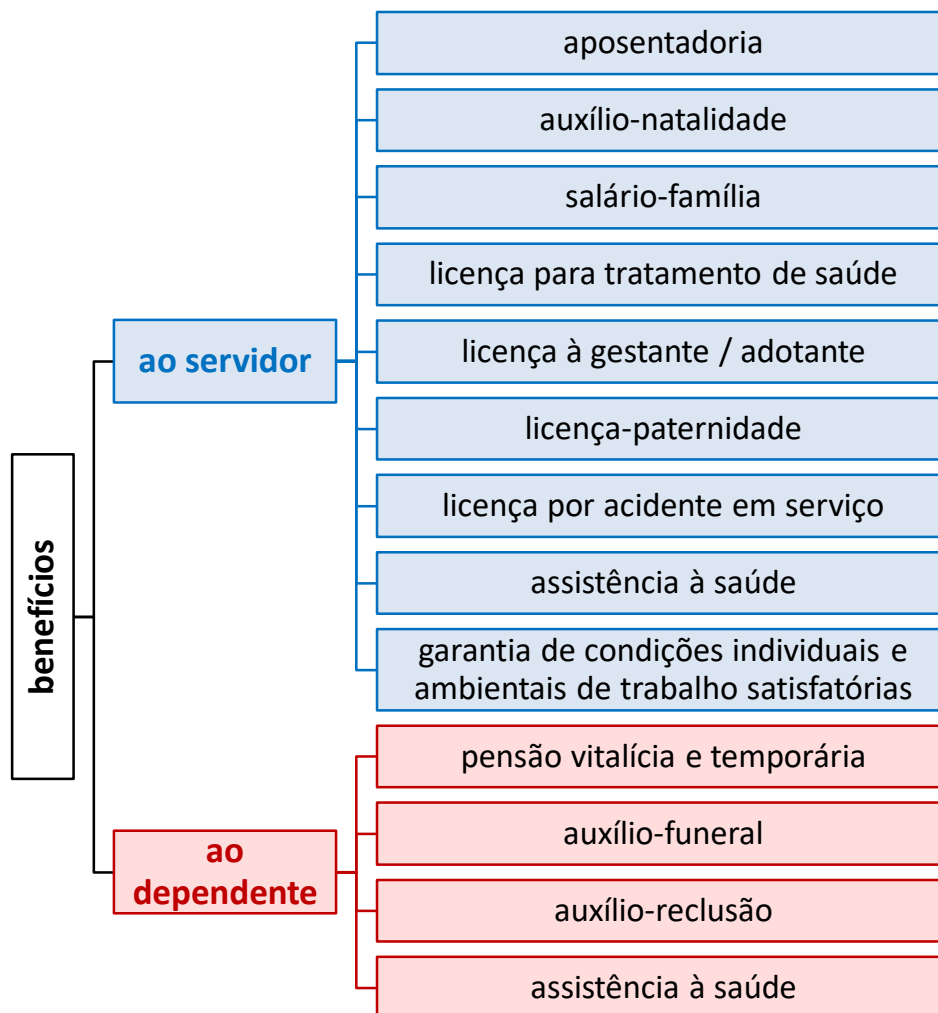


## SEGURIDADE SOCIAL

A par dos benefícios comentados ao longo da aula (licença gestante, adotante, paternidade etc), é importante conhecermos algumas regras previstas a partir do art. 183 da Lei 8.112/1990.

Nesse sentido, o legislador previu que a **União** deverá manter um “Plano de Seguridade Social” para o servidor e sua família (art. 183).

O mencionado Plano deverá cobrir os seguintes **benefícios**:



No que diz respeito aos benefícios “aposentadoria” e “pensão”, falaremos com maior detalhamento mais à frente, considerando principalmente o regramento constitucional aplicável.

Além destes, já havíamos detalhado anteriormente os benefícios de licença-maternidade e paternidade, licença por motivos de saúde e por acidente em serviço.

Quanto aos demais benefícios, vamos sintetizar suas principais características por meio da seguinte tabela:



| Benefício                                 | Características                                                           | Valor                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>auxílio-natalidade</b><br>(art. 196)   | devido à servidora por motivo de nascimento de filho, inclusive natimorto | Valor = menor vencimento do serviço público<br>Gêmeos: + 50% por nascituro                                                                                                         |
| <b>salário-família</b><br>(arts. 197-201) | - p/ servidor de baixa renda (ativo ou inativo)                           | valor por dependente                                                                                                                                                               |
| <b>auxílio-funeral</b><br>(art. 226-228)  | - devido à família do servidor falecido (ativo ou aposentado)             | Valor = 1 mês da remuneração ou provento                                                                                                                                           |
| <b>auxílio-reclusão</b><br>(art. 229)     | - devido à família do servidor ativo                                      | <b>2/3</b> da remuneração: prisão em flagrante ou preventiva<br><br><b>1/2</b> da remuneração: condenação por sentença definitiva (apenas pena que não determine a perda de cargo) |



## APOSENTADORIA E PENSÃO

Primeiramente, lembro que nossa Constituição estabelece duas espécies de regimes previdenciários: o **regime geral** e o **regime próprio** (ou **especial**).

O **regime geral de previdência social (RGPS)** diz respeito às regras (quanto às contribuições, ao custeio, aos benefícios etc) aplicáveis aos **trabalhadores em geral** do setor privado, aos **empregados públicos**, aos ocupantes de **cargos em comissão** e àqueles que ocupam uma **função temporária** por excepcional interesse público.

As normas do regime geral estão delineadas no art. 201 e seguintes da Constituição Federal e nas Leis 8.212 e 8.213/1991. Neste regime, a concessão dos benefícios é realizada pelo **INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social.

Já o **regime próprio de previdência social (RPPS)**, também chamado de **regime especial**, será aplicado **apenas** aos ocupantes de **cargos públicos efetivos** (ou seja, aos **servidores efetivos**). Há um outro conjunto de regras aplicáveis ao regime próprio. As regras constitucionais diretamente aplicáveis ao regime próprio dos servidores estão traçadas nos vários parágrafos do art. 40, que assim inicia:

*CF, art. 40. Aos servidores **titulares de cargos efetivos** da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado **regime de previdência de caráter contributivo e solidário**, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o **equilíbrio financeiro e atuarial** e o disposto neste artigo.*

Podemos extrair diversas conclusões a partir do dispositivo acima:

**1)** Este regime é destinado aos titulares de **cargos efetivos**.

Assim, o STF já considerou inconstitucional<sup>60</sup> lei do estado de Minas Gerais que estendeu o regime próprio aos ocupantes de **cargos em comissão**.

O STF também já considerou inconstitucional<sup>61</sup> a extensão do regime próprio a **serventuários da Justiça** que não eram remunerados pelos cofres públicos da mesma maneira que os servidores públicos (art. 40, caput, da CF).

**2)** O regime tem **caráter contributivo e solidário**. Dessa sorte, é necessário que os **servidores tenham efetivamente contribuído** para que façam jus à aposentadoria do regime próprio. Não basta o cômputo do tempo de serviço.

Em razão da contributividade, é vedada a contagem fictícia de tempo de contribuição.

<sup>60</sup> ADI 3106 MG, rel. Min. Nelson Jobim, 8/1/2004

<sup>61</sup> ADI 2.791, rel. min. Gilmar Mendes, 16/8/2006



Em razão da solidariedade, o regime próprio é de **repartição simples** (e não de capitalização individual<sup>62</sup>). Assim, todos os valores recolhidos aos cofres da previdência são “socializados” para o pagamento das obrigações do sistema.

**3)** O regime próprio possui 3 **fontes de contribuição**: (i) ente público, (ii) servidores ativos e (iii) inativos/pensionistas. Reparem, portanto, que mesmo depois de se aposentar, o servidor público **continua recolhendo contribuições** para o regime próprio.

**4)** As contribuições devem preservar o **equilíbrio financeiro e atuarial**<sup>63</sup> do regime próprio.

É preciso ter em mente que o regime previdenciário próprio, tratado nesta aula, sofreu duas grandes desde a promulgação da Constituição Federal/88.

Adiante vamos passar a tratar das principais regras constitucionais aplicáveis ao **regime de previdência próprio dos servidores efetivos** ou, simplesmente, do “regime próprio de previdência social” - RPPS.

Na sequência, veremos as espécies de benefícios concedidos à conta do regime próprio de previdência social e, por fim, as regras relacionadas à “previdência complementar” dos servidores, no âmbito federal gerida pela **Funpresp**.

Vamos lá!

### ➤ **Regras específicas**

Como vimos acima, o regime de previdência dos servidores efetivos possui **regras próprias**. No entanto, não existem regras detalhadas para todas as questões. Assim, **no que couber**, poderão ser utilizadas regras do regime geral da previdência social:

*CF, art. 40, § 1º Os servidores abrangidos pelo **regime de previdência de que trata este artigo** [regime próprio de previdência] serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos **valores fixados na forma dos §§ 3º e 17**: (...)*

*CF, art. 40, § 12 - Além do disposto neste artigo, o regime de previdência dos servidores **públicos titulares de cargo efetivo** observará, **no que couber**, os requisitos e critérios fixados para o regime **geral** de previdência social.*

### ➤ **Um único regime próprio para cada ente federativo**

<sup>62</sup> O regime de capitação individual é aquele em que as contribuições são depositadas em uma conta específica do segurado, sendo que tais valores são capitalizados individualmente e são destinados exclusivamente ao pagamento do benefício daquele segurado. Não há “socialização” das contribuições.

<sup>63</sup> O equilíbrio atuarial, de modo simples, consiste na relação entre o valor do benefício a ser pago e as contribuições realizadas, segundo cálculos fornecidos pelas ciências atuariais.



Como regra geral, cada ente federado poderá ter **um único regime próprio** dos servidores efetivos. Assim, o Estado do Rio de Janeiro poderá criar um único regime próprio, o Município do Rio de Janeiro apenas um e assim por diante.

A única **exceção** que temos consiste no regime próprio dos **militares das forças armadas**. Assim, no nível federal, teremos um regime próprio para os servidores civis e um regime próprio para os servidores militares (Exército, Marinha e Aeronáutica):

*CF, art. 40, § 20. Fica **vedada** a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos, e de mais de uma unidade gestora do respectivo regime em cada ente estatal, ressalvado o disposto no art. 142, § 3º, X [regime de previdência dos militares das forças armadas].*

### ➤ Não aplicação do regime próprio a servidores em comissão

É importante reforçar que a Constituição veda a extensão do regime próprio aos ocupantes de cargos em comissão, ocupantes de cargo temporário e empregados públicos:

*CF, art. 40, § 13 - Ao servidor ocupante, exclusivamente, de **cargo em comissão** declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro **cargo temporário** ou de **emprego público**, aplica-se o **regime geral de previdência social**.*

A questão a seguir versou sobre esta regra:

CESPE/ FUNPRESP-JUD – Analista – Direito

As pessoas que exercem cargo em comissão em órgão do Poder Judiciário devem ser vinculadas ao regime próprio de previdência dos servidores públicos, o qual é mantido pelos entes públicos da Federação e assegurado tanto aos servidores titulares de cargo efetivo quanto aos detentores de cargo em comissão.

Gabarito (E)

Nesse sentido, o STF já considerou **inconstitucional** a **extensão** deste regime aos servidores em comissão que foram beneficiários de **estabilidade excepcionalmente** concedida por meio de regras previstas no texto constitucional (chamadas por alguns de “trem da alegria”):

*Servidores públicos detentores da estabilidade excepcional do art. 19 do ADCT. Inclusão no regime próprio de previdência social. Impossibilidade. (...) Os servidores abrangidos pela **estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT**<sup>64</sup> **não se equiparam aos servidores efetivos**, os quais foram aprovados em concurso público. Aqueles possuem somente o direito de permanecer no serviço público nos cargos em que foram admitidos, não tendo direito aos benefícios privativos dos servidores efetivos. Conforme consta do art. 40 da CF, com a redação dada pela EC 42/2003, pertencem ao **regime próprio de previdência social tão somente os servidores titulares***

<sup>64</sup> ADCT, art. 19. Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.



de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações. ARE 1.069.876 AgR, rel. min. Dias Toffoli, j. 27-10-2017, 2ª T, DJE de 13-11-2017

## ➤ Critérios diferenciados para aposentadoria

Como regra, a Constituição **veda a adoção de critérios diferenciados** para concessão de aposentadoria. Esta é uma regra dirigida ao legislador, no sentido de obstar, por exemplo, a redução do tempo de contribuição para a categoria de “servidores X” ou uma flexibilização de certos critérios para a “classe Y”.

No entanto, há três situações que autorizam o estabelecimento de **regras diferenciadas**:

CF, art. 40, § 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:

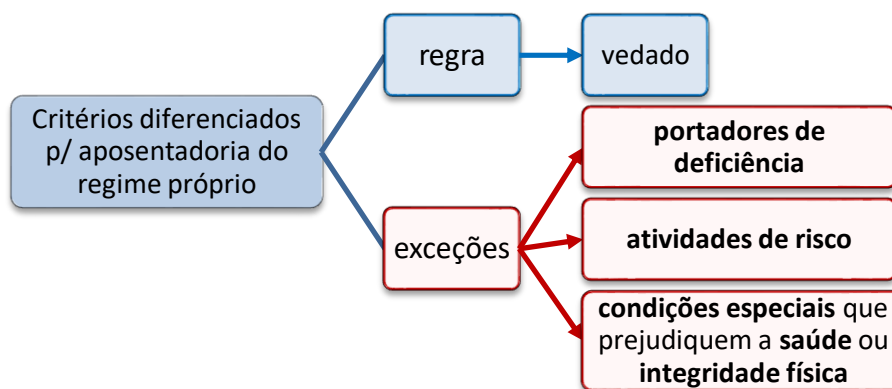
I **portadores de deficiência**;

II que exerçam **atividades de risco**;

III cujas atividades sejam exercidas sob **condições especiais** que prejudiquem a **saúde** ou a **integridade física**.

Nestes 3 casos excepcionais, a diferenciação deve ser realizada por meio de **lei complementar**.

Em síntese:



Outra situação diferenciada diz respeito aos **portadores de doença incapacitante** (como esclerose múltipla, neoplasia maligna etc):

CF, art. 40, § 21. A contribuição prevista no § 18 deste artigo incidirá **apenas sobre** as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão **que superem o dobro do limite máximo** estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 desta Constituição, quando o beneficiário, na forma da lei, for **portador de doença incapacitante**.

O §21 acima prevê uma importante exceção quanto à incidência da contribuição previdenciária ao servidor que foi aposentado por uma doença incapacitante. Os aposentados à conta do regime próprio, em geral, contribuem para o regime em relação a todo o **valor que superar o teto do RGPS** – regime geral.

Por sua vez, para os aposentados que forem portadores de **doença incapacitante**, esta contribuição da inatividade incidirá apenas sobre o que **extrapolar o dobro do teto do RGPS**.

**Exemplo 1** - servidor aposentado em geral: se o teto do RGPS é de R\$ 6 mil, o servidor irá contribuir sobre tudo o que extrapolar estes R\$ 6 mil. Então, se o valor da aposentadoria é de R\$ 20 mil, a contribuição previdenciária irá incidir sobre R\$ 14 mil.

**Exemplo 2** - aposentado com doença incapacitante: se o teto do RGPS é de R\$ 6 mil, aqui o servidor irá contribuir sobre tudo o que extrapolar R\$ 12 mil (o dobro daquele teto). Então, se o valor da aposentadoria é de R\$ 20 mil, a contribuição previdenciária irá incidir apenas sobre R\$ 8 mil, beneficiando este aposentado.

Além destes casos acima, os **professores** do ensino infantil, fundamental e médio possuem uma **redução** no limite de idade e tempo de contribuição de **5 anos**, como veremos mais à frente (§5º).

### ➤ **Acumulação de proventos de aposentadoria**

A acumulação de proventos de aposentadoria (como o recebimento de 2 aposentadorias pelo regime próprio) segue as mesmas regras da acumulação de cargos públicos.

Portanto, como **regra geral** é **vedada a percepção de duas ou mais aposentadorias à conta do regime próprio**:

*CF, art. 40, § 6º - Ressalvadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis na forma desta Constituição, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta do regime de previdência previsto neste artigo.*

No entanto, se era constitucional a **acumulação dos cargos durante a atividade** (como dois cargos de professor, por exemplo), também será possível a acumulação dos **proventos na inatividade**.

### ➤ **Proventos de aposentadoria + Remuneração de outro cargo**

O §10 a seguir reforça tal possibilidade, ao permitir a acumulação de proventos

*CF, art. 37, § 10. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma desta Constituição, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.*

### ➤ **Contribuição para o regime**

As reformas da previdência dos últimos anos **suprimiram** as regras que conferiam aos servidores aposentados a **paridade** com os servidores ativos e a **integralidade** de vencimentos (quando o aposentado recebe o valor da sua última remuneração).

Assim, no atual modelo de previdência dos servidores públicos, aquele servidor que satisfaz todos os requisitos impostos para a concessão da aposentadoria, terá o valor de seus proventos calculado de forma **proporcional** ao tempo em que contribuiu.



Este valor será resultado de um **cálculo matemático**, que leva em consideração o tempo de contribuição e o valor de cada contribuição realizada. Este cálculo é regido pela Lei 10.887/2004, sucessivamente alterada nos últimos anos, com a seguinte dicção:

*Lei 10.887/2004, art. 1º No **cálculo dos proventos** de aposentadoria dos servidores titulares de cargo efetivo de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, previsto no § 3º do art. 40 da Constituição Federal e no art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, será considerada a **média aritmética simples** das **maiores remunerações**, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a **80% (oitenta por cento)** de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência.*

De modo simplificado, tal dispositivo prevê que o seguinte:

- ao conceder a aposentadoria a um servidor efetivo que já cumpriu os requisitos legais, seu órgão público irá listar todas as contribuições que este já realizou ao regime (e respectivas remunerações) e selecionar os maiores valores
- são consideradas as **80% maiores remunerações**. Isto quer dizer que, se o servidor já havia realizado contribuições durante 40 anos (480 contribuições), por exemplo, são selecionadas as 384 (80% x 480) maiores
- estes valores são **corrigidos monetariamente**
- na sequência, a partir dos maiores valores, o ente público irá realizar uma **média aritmética**, que definirá o valor da aposentadoria do servidor.

#### E se o servidor já tiver passado por outros regimes?

É muito comum que aquele cargo público efetivo não seja o primeiro “emprego” da pessoa. Assim, a Constituição Federal autoriza que sejam **consideradas as contribuições** que o servidor já houver feito ao **regime geral** ou a **regimes próprios de outras esferas**:

*CF, art. 40, § 3º Para o **cálculo** dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas **como base** para as **contribuições do servidor aos regimes de previdência** de que tratam este artigo e o art. 201 [regime geral da previdência social], na forma da lei.*

#### Após a aposentadoria o servidor deixa de contribuir?

A resposta é um sonoro não! **Mesmo aposentado, o servidor continua contribuindo!**

Com a reforma promovida pela EC 41/2003, os aposentados e pensionistas do regime próprio continuam contribuindo para o equilíbrio do sistema.

Nesse sentido, o §18 abaixo, já comentado acima, prevê a incidência da contribuição previdenciária sobre o valor da aposentadoria/pensão que extrapolar o teto do RGPS:

*CF, art. 40, § 18. **Incidirá contribuição** sobre os proventos de **aposentadorias e pensões** concedidas pelo regime de que trata este artigo **que superem o limite máximo** estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, com **percentual igual** ao estabelecido para os servidores titulares de cargos efetivos.*



Reparem o seguinte: os inativos e pensionistas contribuirão com a **mesma alíquota** dos servidores da ativa. Portanto, se a alíquota para os servidores da ativa é de 14%, por exemplo, este mesmo percentual será descontado dos inativos e pensionistas, em relação ao que superar o teto do RGPS.

E, a este respeito, o STF já confirmou<sup>65</sup> a constitucionalidade da incidência sobre os proventos, afirmando que “**não é inconstitucional** o art. 4º, caput, da EC 41, de 19-12-2003, que instituiu contribuição previdenciária sobre os proventos de aposentadoria e as pensões dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações”.

Lembro que, para os portadores de **doenças incapacitantes**, a incidência ocorrerá apenas sobre o que exceder o **dobro** do teto (§21).

### ➤ Contagem de tempo de contribuição

Respeitando o caráter contributivo do regime, para fins de aposentadoria, deve-se levar em conta o **tempo de contribuição** de cada servidor (e não o “tempo de serviço”):

*CF, art. 40, § 9º - O **tempo de contribuição** federal, estadual ou municipal será contado **para efeito de aposentadoria** e o **tempo de serviço** correspondente para efeito de **disponibilidade**.*

Outro reflexo do caráter contributivo do regime próprio consiste na **vedação** à criação de tempo de contribuição fictício:

*CF, art. 40, § 10 - A lei **não poderá** estabelecer qualquer forma de contagem de **tempo de contribuição fictício**.*

Então, por exemplo, não poderia uma lei admitir que o tempo de exercício de advocacia, em que não houve contribuição, seja computado para fins de aposentadoria.

Uma particularidade diz respeito aos **professores** (i) da educação infantil, (ii) do ensino fundamental e (iii) médio. Para estes, haverá uma **redução em 5 anos** no tempo de contribuição (e também na idade mínima) exigido para a concessão do benefício:

*CF, art. 40, § 5º - Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão **reduzidos em cinco anos**, em relação ao disposto no § 1º, III, "a", para o **professor** que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na **educação infantil** e no **ensino fundamental e médio**.*

### ➤ Abono permanência

---

<sup>65</sup> A exemplo da ADI 3.105 e ADI 3.128, rel. p/ o ac. min. Cezar Peluso, j. 18-8-2004, P, DJ de 18-2-2005



Se o servidor efetivo já reuniu todos os requisitos para se aposentar (idade mínima e/ou tempo de contribuição, tempo no serviço público e tempo no cargo) e, por um motivo ou outro, decide continuar exercendo seu cargo, fará jus ao **abono de permanência**, assim previsto na Constituição Federal:

*CF, art. 40, § 19. O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no § 1º, III, a, e que **opte por permanecer em atividade** fará jus a um **abono de permanência** equivalente ao **valor da sua contribuição previdenciária** até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no § 1º, II.*

Este abono terá o mesmo valor da contribuição previdenciária que ele pagaria. Assim, se ele estivesse sofrendo o desconto de R\$ 2 mil a título de contribuição previdenciária, ele receberá um 'plus' remuneratório equivalente a este valor, até que se aposente.

### ➤ Tetos para os proventos

O regime próprio obedece a dois tetos para os valores dos proventos de aposentadoria e pensão, a saber: (i) **teto do serviço público** e (ii) **vencimentos percebidos pelo servidor na atividade**.

Isto decorre dos seguintes dispositivos constitucionais:

*CF, art. 40, § 11 - Aplica-se o **limite fixado no art. 37, XI** [teto remuneratório do serviço público], à soma total dos **proventos de inatividade**, inclusive quando decorrentes da acumulação de cargos ou empregos públicos, bem como de outras atividades sujeitas a contribuição para o regime geral de previdência social, e ao montante resultante da adição de proventos de inatividade com remuneração de cargo acumulável na forma desta Constituição, cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, e de cargo eletivo.*

*CF, art. 40, § 2º - Os **proventos** de aposentadoria e as pensões, por ocasião de sua concessão, **não poderão exceder a remuneração** do respectivo servidor, **no cargo efetivo em que se deu a aposentadoria** ou que serviu de referência para a concessão da pensão.*

Ou seja, além de se obedecer ao teto remuneratório constitucional (art. 37, XI), o valor dos proventos da aposentadoria ou pensão não podem superar o **valor que está recebendo um servidor da ativa**, no cargo em que aquele servidor se aposentou.

A este respeito, vejam a questão abaixo:

CESPE/ TC-DF – Analista de Administração Pública

Como regra, os proventos de pensões, por ocasião de sua concessão, poderão exceder a remuneração do servidor aposentado compulsoriamente.

Gabarito (E)

Se o servidor aposentado exerce um cargo acumulável (como um cargo eletivo, em comissão ou cargo efetivo acumulável), segundo o STF, a verificação em relação ao **teto remuneratório** deve tomar por base cada uma das importâncias recebidas, **de maneira isolada**.



## ➤ Reajustamento do valor dos benefícios

O valor das aposentadorias deve ser objeto de reajuste, com vistas a preservação do poder aquisitivo daquela quantia:

*CF, art. 40, § 8º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.*

Mas reparem que esta recomposição do valor, atualmente, **não segue os reajustes ou a evolução das remunerações dos servidores em atividade.**

Tal reajuste segue as regras constantes ad Lei 10.887/2004, a qual prevê que o reajustamento dos benefícios do regime próprio se dará nas **mesmas datas e índices** dos reajustes das aposentadorias do **regime geral da previdência.**

## ➤ Registro do ato de concessão de aposentadoria

É oportuno lembrarmos que os atos administrativos que concedem **aposentadorias, reformas**<sup>66</sup> e **pensões** são considerados atos complexos pela jurisprudência majoritária do STF, por requerem o registro perante o respectivo **Tribunal de Contas**<sup>67</sup>. Vejam abaixo um julgado nesse sentido (STF/MS 3.881):

*O ato de **aposentadoria de agentes públicos** tem sido reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal como um **ato complexo**. A despeito da controvérsia que o tema possa originar, é pacífico o entendimento nesta Corte de que, por se tratar de ato complexo, ele apenas se aperfeiçoa após o seu registro junto ao TCU. Assim, apenas após o registro da aposentadoria no TCU é que começaria a correr o prazo decadencial de 5 anos previsto no art. 54 da Lei nº 9784 para a anulação do referido benefício.*

Adiante estudaremos as três modalidades de aposentadoria concedidas pelo regime próprio (voluntária, por invalidez e compulsória), além de regras relacionadas à pensão.

### Aposentadoria voluntária

No inciso III do §1º, temos a previsão das **aposentadorias voluntárias**, com os seguintes requisitos:

*CF, art. 40, §1º, III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:*

*a) **sessenta anos** de idade e **trinta e cinco** de contribuição, se **homem**, e **cinquenta e cinco anos** de idade e **trinta de contribuição, se mulher**;*

<sup>66</sup> A “reforma” consiste em uma das formas pelas quais o servidor militar entra para a inatividade.

<sup>67</sup> CF, art. 71. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União, ao qual compete: (...) III - apreciar, **para fins de registro**, a legalidade dos atos de admissão de pessoal, a qualquer título, na administração direta e indireta, incluídas as fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, excetuadas as nomeações para cargo de provimento em comissão, bem como a das concessões de **aposentadorias, reformas e pensões**, ressalvadas as melhorias posteriores que não alterem o fundamento legal do ato concessório;



b) **sessenta e cinco** anos de idade, se **homem**, e **sessenta anos** de idade, se **mulher**, com **proventos proporcionais** ao tempo de contribuição.

Assim, para a aposentadoria voluntária devem ser obedecidas os seguintes requisitos:

### Por tempo de contribuição

- **Mulher: 30 anos de contribuição e 55 anos de idade**
- **Homem: 35 anos de contribuição e 60 anos**

### Aposentadoria por idade

- **Mulher: 60 anos**
- **Homem: 65 anos**

Reparem que, na aposentadoria por idade, o constituinte reforçou o **caráter proporcional dos proventos recebidos**.

Como já havíamos adiantado, tratando-se de **professor** (ensino infantil, fundamental e médio), haverá a redução em 5 anos nestes requisitos:

*CF, art. 40, § 5º - Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, "a", para o professor que comprove **exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério** na educação infantil e no ensino fundamental e médio.*

A este respeito, o STF entende que este benefício alcança apenas aqueles servidores que possuem tempo de contribuição relativo **exclusivamente às atividades de magistério**. Assim, se uma pessoa atua como professor durante alguns anos e, posteriormente, é aprovada em um concurso para Analista da Receita Federal, por exemplo, não há que se falar em redução de 5 anos, na medida em que não seria possível “fundir normas que regem a contagem do tempo de serviço para as aposentadorias normal e especial, contando proporcionalmente o tempo de serviço exercido em funções diversas”<sup>68</sup>.

De toda forma, sendo por tempo de contribuição ou por idade, devem ser cumpridos outros dois requisitos cumulativos:

- ✓ **no mínimo 10 anos de serviço público E**
- ✓ **5 anos de efetivo exercício no cargo**

### Aposentadoria por invalidez permanente

Nesta situação, o servidor sofreu uma limitação em sua capacidade física ou mental, tornando-o permanentemente **incapaz para o trabalho**. Em geral, o servidor nesta situação passa por uma perícia médica, a qual confirma a situação de invalidez do servidor e fundamenta a concessão do benefício.

Vejam adiante a previsão constitucional a respeito:

<sup>68</sup> RE-AgR 288.640/PR, rel Min. Joaquim Barbosa, 6/12/2011

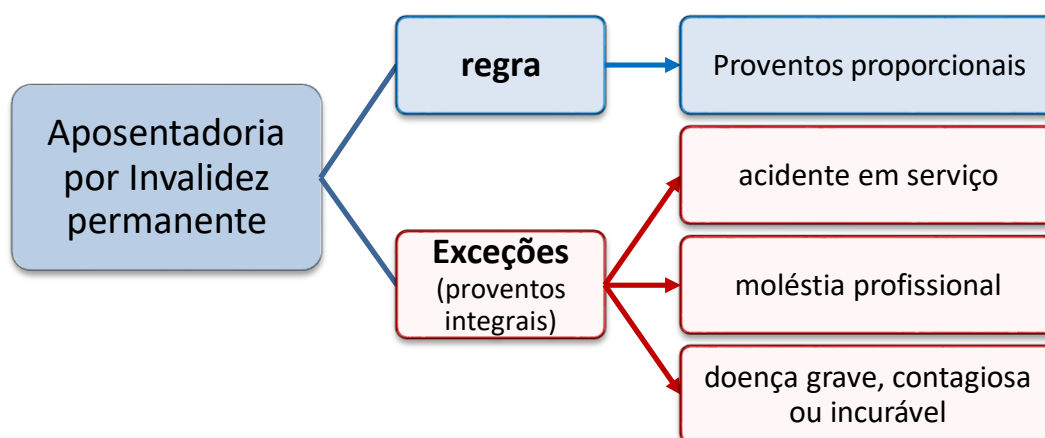


CF, art. 40, §1º, I - **por invalidez permanente**, sendo os **proventos proporcionais** ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

Em **regra**, o aposentado por invalidez receberá **proventos proporcionais**, calculados de acordo com o tempo de contribuição (seguindo a regra das 80% maiores remunerações).

Mas há situações de maior gravidade, em que ele receberá **proventos integrais**, isto é, recebendo o **valor de sua última remuneração**, independentemente do seu histórico de contribuições. Este rol tem natureza taxativa, consoante tem entendido o STF<sup>69</sup>.

Em síntese:



## Aposentadoria compulsória

A **aposentadoria compulsória**, chamada carinhosamente de “**expulsória**”, é aquele em que o servidor atinge a idade máxima para estar em exercício no serviço público, na forma do inciso II:

CF, art. 40, §1º, II - **compulsoriamente**, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos **70 (setenta) anos de idade**, ou aos **75 (setenta e cinco) anos de idade**, na forma de lei complementar;

Até a promulgação da EC 88, de maio de 2015 (chamada de “PEC da bengala”), o limite era de 70 anos para todos os cargos. Com a alteração constitucional promovida, criou-se a possibilidade de a “expulsória” ocorrer apenas aos 75 anos, desde que houvesse a regulamentação por meio de **lei complementar**.

Até a edição da LC 152, de dezembro de 2015, no entanto, o adiamento da aposentadoria compulsória para os 75 anos ocorreu apenas os cargos mencionados no art. 100 do ADCT<sup>70</sup>: **ministros do STF**, dos **tribunais superiores** (TST, STJ, TSE e STM) e do **TCU**. Portanto, para estes

<sup>69</sup> RE 656.860/MT, rel. Min. Teori Zavascki, 21/8/2014.

<sup>70</sup> CF, art. 100. Até que entre em vigor a lei complementar de que trata o inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Contas da União aposentar-se-ão, compulsoriamente, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, nas condições do art. 52 da Constituição Federal. (EC 88/2015)



cargos, a alteração promovida pela EC 88 teve eficácia imediata, não requerendo regulamentação por meio de lei complementar.

Apenas em dezembro de 2015 surgiu a LC 152, é que foi regulamentada a compulsória de 75 anos para os **cargos efetivos**, a saber:

*LC 152/2015, art. 2º Serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos **75 (setenta e cinco) anos de idade**:*

*I - os **servidores** titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações;*

*II - os **membros** do Poder Judiciário;*

*III - os **membros** do Ministério Público;*

*IV - os **membros** das Defensorias Públicas;*

*V - os **membros** dos Tribunais e dos Conselhos de Contas.*

*Parágrafo único. Aos servidores do Serviço Exterior Brasileiro, regidos pela Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, o disposto neste artigo será aplicado progressivamente à razão de 1 (um) ano adicional de limite para aposentadoria compulsória ao fim de cada 2 (dois) anos, a partir da vigência desta Lei Complementar, até o limite de 75 (setenta e cinco) anos previsto no caput.*

Dessa forma, apenas com a LC 152 é que a aposentadoria compulsória aos 75 anos começou a vigorar para todo o funcionalismo.

Entre maio de 2015 (data de promulgação da EC 88) e dezembro daquele ano (data da LC 152), muito se discutiu sobre a extensão do limite de 75 anos para outras categorias não mencionadas no art. 100 do ADCT, tendo o STF confirmado<sup>71</sup> a exigência de **lei complementar** e considerado inconstitucional a parte final do art. 100 do ADCT que exigia uma nova sabatina para permanência no cargo.

## Pensão por morte

A **pensão** consiste no benefício devido a familiares do servidor falecido. O valor da pensão passou a ser determinado da seguinte forma:

*CF, art. 40, § 7º Lei disporá sobre a concessão do benefício de **pensão por morte**, que será igual:*

*I - ao valor da totalidade dos proventos do servidor falecido, até o limite máximo estabelecido para os **benefícios do regime geral de previdência social de** que trata o art. 201, acrescido de **setenta por cento** da parcela excedente a este limite, caso aposentado à data do óbito; ou*

*II - ao valor da totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se deu o falecimento, até o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201, acrescido de setenta por cento da parcela excedente a este limite, caso em atividade na data do óbito.*

<sup>71</sup> ADI 5316/DF, rel. Min. Luiz Fux, 21/5/2015



Vejam o seguinte exemplo:

Suponha que o teto do RGPS é de R\$ 6 mil e o servidor recebia **R\$ 16 mil** a título de aposentadoria.

Neste caso, o valor da pensão deixada pelo servidor seria composto por duas parcelas:

- o teto do RGPS: R\$ 6 mil
- 70% do que exceder aquele valor, isto é, 70% de R\$ 10 mil, o que equivale a R\$ 7 mil

Portanto, o valor da pensão seria de **R\$ 13 mil** (R\$ 6.000 + 70% de R\$ 10.000)

Vejam, portanto, que o valor da pensão será **inferior ao valor da remuneração** do empregado (se houver falecido antes de se aposentar) ou ao valor da aposentadoria (se falecido após ter se aposentado).

Nesse sentido, a Lei 8.112 prevê que podem ser **beneficiários** das pensões (art. 217):

- a) o cônjuge
- b) o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, com percepção de pensão alimentícia estabelecida judicialmente;
- c) o companheiro ou companheira que comprove união estável como entidade familiar;
- d) filho ou irmão dependente economicamente, sendo que ambos devem atender a um dos seguintes requisitos:
  - seja menor de 21 anos;
  - seja inválido;
  - tenha deficiência - intelectual ou mental
- e) a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor

Nos termos do art. 221 da Lei 8.112, a pensão por morte será concedida em caráter **provisório** nos seguintes casos (morte presumida do servidor):

- a) declaração de ausência (pelo juiz)
- b) desaparecimento em desabamento, inundação, incêndio ou acidente não caracterizado como em serviço
- c) desaparecimento no desempenho das atribuições do cargo ou em missão de segurança



No entanto, decorridos 5 anos da vigência da pensão provisória, ela será transformada em vitalícia ou temporária. No entanto, se o servidor reaparecer, logicamente o benefício será automaticamente cancelado.

## Previdência Complementar

Por fim, é importante comentarmos o **regime de previdência complementar** dos servidores efetivos, inserido na Constituição por meio da EC 20/98, nos seguintes termos:

*CF, art. 40, § 14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituam **regime de previdência complementar** para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite **máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social** de que trata o art. 201.*

*§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será **instituído por lei** de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de **entidades fechadas de previdência complementar**, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na **modalidade de contribuição definida**.*

O regime foi previsto em 1998, pela EC 20, no entanto **depende de lei** de cada ente federativo para que seja efetivamente criado.

No âmbito federal, por exemplo, o regime complementar foi instituído pela Lei 12.618/2012, autorizando também a criação de Fundações de Previdência Complementar do Servidor Público Federal, mais conhecidas como **Funpresp** (Funpresp-Executivo, Funpresp-Legislativo e Funpresp-Jud).

Após sua criação, o regime complementar é **obrigatório** para quem ingressar no serviço público a partir de então.

Segundo o texto constitucional, este regime fica a cargo de **entidades fechadas** de previdência complementar, de **natureza pública**, as quais deverão oferecer planos de benefícios na **modalidade contribuição definida** (e não benefício definido).

Quanto aos proventos de aposentadoria, a principal diferença do regime complementar em relação às regras que acabamos de estudar é que passa a existir uma **limitação ao valor dos proventos** pagos à conta do regime próprio de previdência social: o **teto do RGPS**.

Assim, o valor máximo dos benefícios do regime próprio passa a ser o teto do regime geral da previdência social.

Em relação à parcela da remuneração do servidor da ativa que superar este teto, passa a existir um **recolhimento para a entidade fechada de previdência**, que faz a gestão das aplicações financeiras para o servidor.

Assim, passado algum tempo, quando o servidor do regime complementar se aposentar, ele receberá **duas parcelas**: (i) proventos à conta do RPPS - limitados ao teto do RGPS - e (ii) para aqueles que contribuíram, um benefício pago pela entidade de previdência.



## ➤ Opção para quem já era servidor

Para aqueles que já eram servidores na data de instituição do regime complementar, é dado o **direito de migrarem** para o novo regime:

*CF, art. 40, § 16 - Somente mediante sua **prévia e expressa opção**, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar.*

*§ 17. Todos os valores de remuneração considerados para o cálculo do benefício previsto no § 3º serão devidamente atualizados, na forma da lei.*



## CONCLUSÃO

Bem, pessoal,

O assunto da aula de hoje não apresenta grandes dificuldades de compreensão, mas requer boa dose de memorização.

Por este motivo, após a sistematização apresentada nesta aula, sugiro fortemente a leitura da 'lei seca'. Vocês perceberão que a grande maioria das questões sobre este assunto versa sobre a literalidade dos dispositivos legais.

Para facilitar a tarefa de memorização, apresentamos a seguir nosso **resumo** e as **questões comentadas** relacionadas ao tema da aula de hoje!

Um abraço e bons estudos,

**Prof. Antonio Daud**

**Prof. Murilo Soares**



@professordaud



[www.facebook.com/professordaud](https://www.facebook.com/professordaud)



## RESUMO



**Cargo público** → conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor

**Servidor público** → ocupante de “cargo público”, regidos por um estatuto (vínculo com natureza legal)

**Lei 8.112** → aplicável aos **servidores públicos** federais, efetivos ou comissionados

| PROVIMENTO     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nomeação       | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Única forma de provimento originário (independe de vínculo anterior com o cargo público)</li><li>✓ Pode se referir a cargo efetivo ou em comissão</li><li>✓ Ato administrativo unilateral, que gera direito subjetivo à posse (investidura no cargo)</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Promoção       | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Provimento derivado vertical</li><li>✓ Ocorre na mesma carreira</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Readaptação    | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Provimento derivado horizontal, decorrente de limitação na capacidade laborativa do servidor – não há rebaixamento, nem promoção</li><li>✓ Cargo de atribuições afins – equivalência de habilitação, nível de escolaridade e vencimentos</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Reversão       | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Retorno à atividade do servidor que estava aposentado</li><li>✓ <b>DE OFÍCIO</b> → junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ato vinculado</li></ul></li><li>✓ <b>A PEDIDO</b> → servidor estável que havia se aposentado (de forma voluntária) solicita o retorno ao exercício:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ato discricionário</li><li>○ aposentadoria deve ter sido voluntária</li><li>○ ocorrido no máximo 5 anos antes</li><li>○ servidor era estável</li><li>○ exista cargo vago</li></ul></li></ul> |
| Aproveitamento | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ retorno do servidor que havia ficado em disponibilidade</li><li>✓ cargo com atribuições e vencimentos compatíveis</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |



|                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Reintegração</b>                                                                                                                                                     | ✓ retorno do servidor estável que havia sido demitido, quando foi invalidado o ato de demissão                                                                         |
| <b>Recondução</b>                                                                                                                                                       | ✓ decorrente da reintegração do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente <i>ou</i><br>✓ decorrente da inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo |
| ✓ “ascensão” e “transferência” <b>não</b> são formas de provimento válidas → vedado o provimento em cargo de carreira diversa, sem prévia aprovação em concurso público |                                                                                                                                                                        |

### POSSE

|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ Investidura no cargo público. Aperfeiçoa o vínculo entre aquela pessoa e a Administração |                                                                                                                                                                                                                                     |
| ✓ A partir deste momento, aquela pessoa é considerada “servidor público”                   |                                                                                                                                                                                                                                     |
| ✓ Tem natureza bilateral, pois depende da manifestação do nomeado                          |                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Requisitos</b>                                                                          | ✓ nacionalidade brasileira<br>✓ gozo dos direitos políticos<br>✓ quitação com as obrigações militares e eleitorais<br>✓ nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo<br>✓ 18 anos no mínimo<br>✓ aptidão física e mental |
| <b>Prazo de 30 dias após a nomeação</b>                                                    | ✓ sob pena de a nomeação ser tornada sem efeito                                                                                                                                                                                     |

### EXERCÍCIO

|                                               |                                                     |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| ✓ Efetivo desempenho das atribuições do cargo |                                                     |
| ✓ Início da contagem do tempo de serviço      |                                                     |
| <b>Prazo de 15 dias após a posse</b>          | ✓ sob pena de haver a <b>exoneração</b> do servidor |

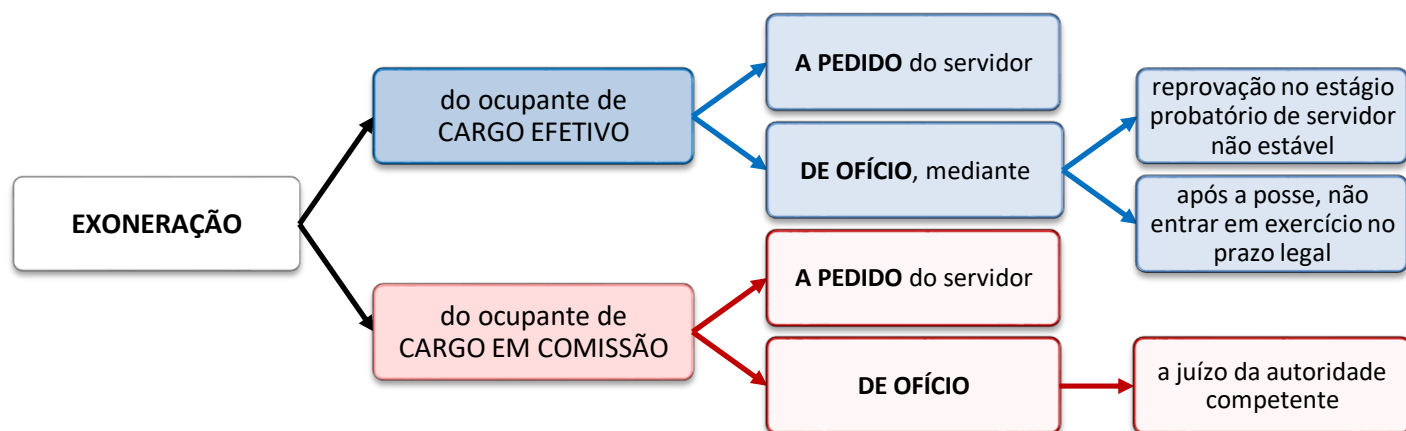


## ESTÁGIO PROBATÓRIO

- ✓ Avaliação da aptidão do servidor para o exercício daquele cargo específico
  - ✓ Responsabilidade
  - ✓ Assiduidade
  - Fatores de avaliação
    - ✓ Produtividade
    - ✓ capacidade de Iniciativa
    - ✓ Disciplina
- ✓ prazo de **3 anos**
- ✓ inabilitação no EProb não tem caráter de penalidade e gera a **exoneração** do servidor naquele cargo. Apesar disso, deve-se assegurar o contraditório ao servidor declarado inapto para o cargo.
- ✓ Não se confunde com a “estabilidade”, que se relaciona com o serviço público – não com o cargo específico
- ✓ 4 meses antes de fim do estágio probatório → submete à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor (realizada por comissão especial)
  - ✓ Licença para capacitação
  - ✓ Licença para tratar de interesses particulares
  - ✓ Licença para desempenho de mandato classista

## Desinvestidura

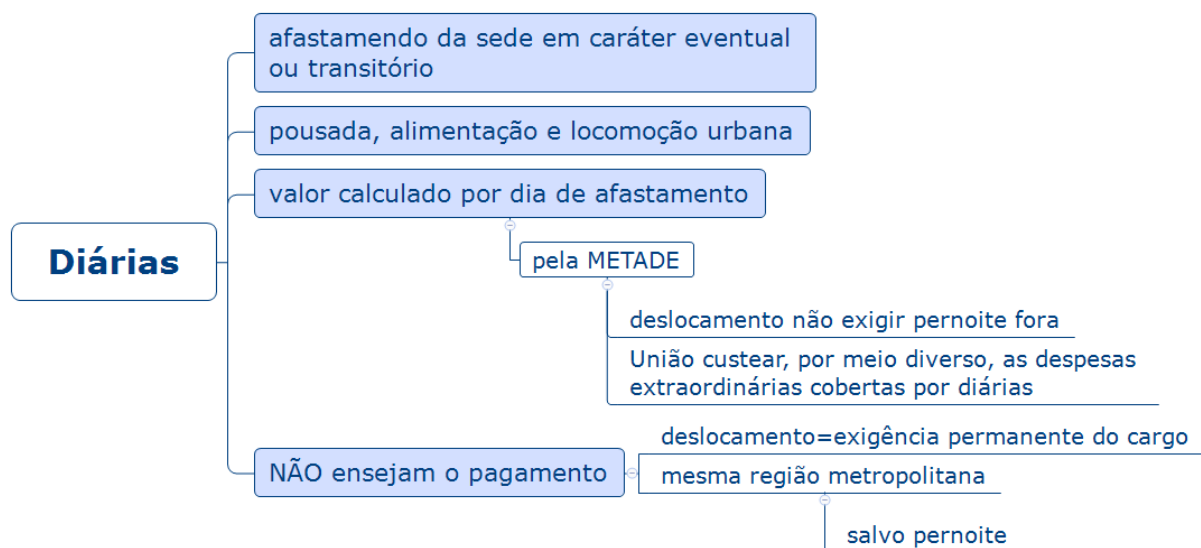
- ✓ **Demissão** → É sanção administrativa → Recai apenas sobre servidores efetivos e decorre da prática de infrações funcionais.
- ✓ **Exoneração** → Não é sanção → Pode recair tanto sobre servidores efetivos como servidores em comissão.



## REMOÇÃO e REDISTRIBUIÇÃO

✓ **Não** são formas de vacância!

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Redistribuição</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Deslocamento do <b>cargo</b>, para quadro diverso</li> <li>✓ Sempre de ofício</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Remoção</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Deslocamento do <b>servidor</b>, para o mesmo quadro de pessoal</li> <li>✓ Com ou sem mudança de sede</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Remoção de ofício     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No interesse da Administração</li> <li>✓ A critério da Administração</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Remoção a pedido      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ para outra localidade, independentemente do interesse da Administração                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ para <b>acompanhar cônjuge ou companheiro</b>, também servidor público (civil ou militar), de qualquer esfera, <b>deslocado no interesse da Administração</b></li> <li>○ por <b>motivo de saúde</b> do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à <b>comprovação por junta médica oficial</b></li> <li>○ em virtude de <b>processo seletivo</b> (concurso de remoção), na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas</li> </ul> </li> </ul> |



## FÉRIAS

- ✓ Descanso anual remunerado, com **1/3** a mais
- ✓ Acumuladas até, no máximo, **2 períodos** – desde que haja necessidade do serviço
- ✓ Após ter tomado posse, exige-se que o servidor tenha 12 meses de exercício para que faça jus ao primeiro período de férias.
- ✓ Admite-se parcelamento em **até 3 etapas** - ato discricionário

## REGIME DISCIPLINAR

### Penalidades

- ✓ **Advertência escrita**
  - Prescreve em 180 dias
  - Registro cancelado após o decurso de **3 anos** se não praticar nova infração
- ✓ **Suspensão** (máx. 90 dias)
  - Prescreve em 2 anos
  - Registro cancelado após o decurso de **5 anos** se não praticar nova infração
  - Conversão em multa: 50% por dia da remuneração + servidor permanece em serviço
- ✓ **Demissão e demais penalidades**
  - Prescrevem em 5 anos
- ✓ **Cassação de aposentadoria:** prática de condutas puníveis com demissão
- ✓ **Destituição de cargo em comissão:** prática de condutas puníveis com demissão ou suspensão

### Responsabilidades do servidor

- ✓ Civil, penal e administrativa
- ✓ Regra geral: independência entre as instâncias
- ✓ Exceções:
  - condenação na esfera penal
  - absolvição na esfera penal, por inexistência de fato ou negativa de autoria



## SINDICÂNCIA

- ✓ Destinado à apuração de infrações e aplicação de sanções de advertência ou suspensão de até 30 dias
- ✓ Não é uma etapa do PAD
- Possíveis resultados
  - ✓ arquivamento
  - ✓ aplicação de penalidades
  - ✓ instauração de PAD
- ✓ prazo: 30 + 30 dias
- ✓ se for apenas inquisitório (sem natureza de acusação ou de sanção): não requer contraditório e ampla defesa
- ✓ se a conclusão for a instauração de PAD: os autos da sindicância integrarão o PAD

## PAD

- ✓ instaurado pela autoridade competente
- ✓ conduzido por comissão de **3 servidores estáveis** (rito ordinário) ou **2 servidores estáveis** (rito sumário)
- ✓ autoridade competente pode determinar o **afastamento preventivo** do servidor (60+60 dias), com remuneração
- ✓ prazo total **140 dias**: inquérito (60 + 60 dias) e julgamento (20 dias)
- ✓ Após análise das provas produzidas, a comissão decide por **indiciar** ou não o servidor
- ✓ Servidor é **citado** para apresentar sua defesa escrita (prazo de 10 dias)
- ✓ Se o indiciado não se defende (revelia), é designado **defensor dativo**
- ✓ **Em regra**: o julgamento pela autoridade competente se vincula à conclusão do relatório
- ✓ **Exceção**: conclusão contrária às provas dos autos
- ✓ **Revisão do PAD**: fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada
- ✓ A qualquer tempo, a pedido ou de ofício
- ✓ Não pode agravar a penalidade
- ✓ Casos de:
  - Acumulação de cargos
  - Abandono de cargo
  - Inassiduidade habitual
- ✓ Prazo: 30 + 15

### Rito sumário



## QUESTÕES COMENTADAS

### Cargos, Provimento, Posse, Exercício, Vacância, Deslocamento, Direitos e Vantagens e Regime disciplinar

#### 1. CESPE/IPHAN – Auxiliar Institucional – 2018

Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item a seguir.

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

#### Comentários

A assertiva está **correta**, nos termos do art. 142 da Lei 8.112. Tratando-se de infração punível com **suspensão**, o prazo prescricional aplicável é de **2 anos**. Tal prazo é contado a partir da data em que o fato se tornou conhecido. No entanto, se a infração funcional for também tipificada como crime, prevalecerá o **prazo prescricional estatuído nas leis penais**.

Sintetizando os prazos do art. 142, chegamos à seguinte tabela:

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

#### Gabarito (C)

#### 2. CESPE/IPHAN – Auxiliar Institucional – 2018

Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item a seguir.

Nos casos de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel pelo servidor, o auxílio-moradia será pago por ainda um mês.

#### Comentários

A assertiva está **correta**, ao praticamente transcrever a dicção do art. 60-E da Lei 8.112:

*Lei 8.112/1990, art. 60-E. No caso de **falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel**, o auxílio-moradia continuará sendo pago por **um mês**.*

#### Gabarito (C)



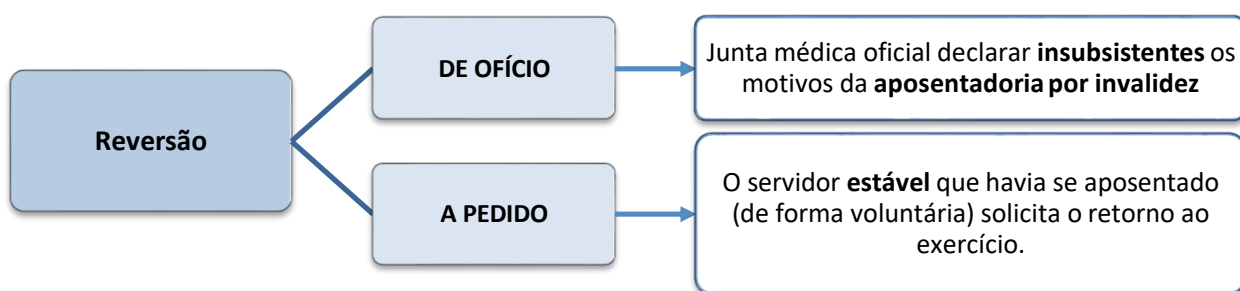
### 3. CESPE/IPHAN – Auxiliar Institucional – 2018

Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item a seguir.

É vedado ao servidor público aposentado o retorno ao serviço público a pedido, somente sendo possível a reversão por insubsistência dos motivos da aposentadoria por invalidez.

#### Comentários

A assertiva está **incorreta**. A reversão do servidor aposentado pode se dar **de ofício** ou **a pedido** do servidor. Em síntese:



#### Gabarito (E)

### 4. CESPE/IFF-RJ – Conhecimentos Gerais - 2018

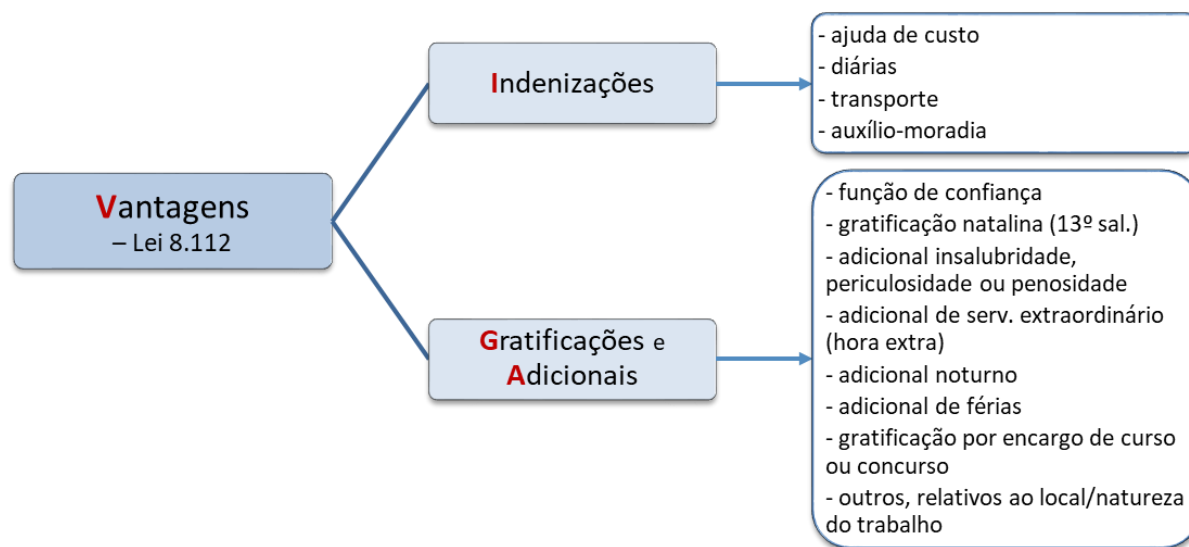
Constitui indenização ao servidor o(a)

- a) pagamento de serviço prestado em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.
- b) verba paga a servidor que trabalhe habitualmente em local insalubre ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas.
- c) verba paga ao servidor que atue como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal.
- d) pagamento ao servidor de percentual de 1/12 da remuneração a que fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.
- e) verba destinada a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.

#### Comentários

Antes de passar às alternativas, percebam que a Lei 8.112 prevê apenas 4 espécies de indenizações. Todas as demais importâncias são enquadradas como gratificações ou adicionais:





A **letra (A)** está incorreta, ao mencionar o pagamento do adicional noturno, o qual não se enquadra como “indenização”.

A **letra (B)** está incorreta, ao mencionar o adicional de insalubridade.

A **letra (C)** está incorreta. A verba descrita na alternativa consiste na Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC.

A **letra (D)** está incorreta, pois menciona a gratificação natalina (ou 13º salário).

Por fim, a **letra (E)** está correta, ao descrever o pagamento da **ajuda de custo**, destinada a compensar despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente (Lei 8.112, art. 53). Além de ser notório seu caráter de ressarcimento, o art. 51 da Lei 8.112 expressamente listou a ajuda de custo como uma “indenização”.

## Gabarito (E)

### 5. CESPE/IFF-RJ – 2018

Servidor público civil federal pretende o deslocamento no âmbito do quadro de sua carreira, com mudança de sede, para acompanhar sua esposa, servidora pública militar, que foi deslocada por interesse da administração pública.

Nessa situação hipotética, para acompanhar sua esposa, o servidor deverá

- a) pedir remoção, pleito que estará a critério da administração pública.
- b) pedir remoção, pleito que independe do interesse da administração pública.
- c) pedir a redistribuição do cargo, pleito que independe do interesse da administração pública.
- d) aguardar concurso de redistribuição para localidade pretendida, e nele ser aprovado.



e) ser removido de ofício, porque não cabe pedido de remoção para cônjuges quando eles têm regimes jurídicos diferentes.

### Comentários

Nos termos do art. 36, parágrafo único, III, 'a', o servidor fará jus à remoção para a mesma localidade, **independentemente do interesse da Administração**. Sintetizando as hipóteses de remoção previstas no texto legal, temos o seguinte quadro-resumo:

| REMOÇÃO | DE OFÍCIO | no interesse da Administração                                                                                                                                                                           |
|---------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | A PEDIDO  | a critério da Administração                                                                                                                                                                             |
|         |           | para outra localidade, independentemente do interesse da Administração                                                                                                                                  |
|         |           | para <b>acompanhar cônjuge ou companheiro</b> , também servidor público (civil ou militar), de qualquer esfera, <b>deslocado no interesse da Administração</b>                                          |
|         |           | por <b>motivo de saúde</b> do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à <b>comprovação por junta médica oficial</b> |
|         |           | em virtude de <b>processo seletivo</b> (concurso de remoção), na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas                                                               |

### Gabarito (B)

#### 6. CESPE/EBSERH – Analista Administrativo – Administração – 2018

Julgue o item seguinte, relativo ao regime dos servidores públicos federais e à ética no serviço público.

A demissão será a penalidade disciplinar cabível para o servidor que se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente.

### Comentários

A assertiva está **incorreta**, pois a recusa injustificada à inspeção médica enseja a **suspensão** do servidor:

*Lei 8.112, art. 130, § 1º Será punido com **suspensão** de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.*

### Gabarito (E)

#### 7. CESPE/EBSERH – Analista Administrativo – Administração – 2018

Julgue o item seguinte, relativo ao regime dos servidores públicos federais e à ética no serviço público.



Em caso de licença por motivo de doença de enteado de servidor público em estágio probatório, este ficará suspenso, sendo retomado ao término do período da licença.

### Comentários

Primeiramente, percebam que o fato de o servidor estar sob estágio probatório não lhe retira o direito à licença por motivo de doença em pessoa de sua família. Nesse sentido, cumpridos os requisitos legais, o art. 83 garante ao servidor (estável ou não) o direito de se afastar quando seu enteado adoecer:

*Lei 8.112, art. 83. Poderá ser concedida **licença** ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e **enteado**, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.*

No entanto, a contagem do período de 3 anos para fins de estágio probatório fica suspensa durante tal licença, consoante prevê o art. 20, §5º:

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

### Gabarito (C)

#### 8. CESPE/ STJ – Técnico Judiciário – Administrativa – 2018

Julgue o seguinte item de acordo com as disposições constitucionais e legais acerca dos agentes públicos.

A reversão constitui a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, e ocorre quando é invalidada a demissão do servidor por decisão judicial ou administrativa. Nesse caso, o servidor deve ser ressarcido de todas as vantagens que deixou de perceber durante o período demissório.

### Comentários

A assertiva está **incorreta**, pois confundiu os provimentos mediante “reversão” e “reintegração”:

*Lei 8.112, art. 28. A **reintegração** é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.*

A **reversão**, por sua vez, consiste no retorno à atividade do servidor que **estava aposentado** (art. 25).

### Gabarito (E)

#### 9. CESPE/ STJ – Analista Judiciário – Administrativa – 2018

Com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990, julgue o item seguinte.

O servidor em estágio probatório não poderá afastar-se para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, ainda que com a perda total da remuneração.



## Comentários

A assertiva está **incorreta**, dado que o servidor em estágio probatório fará jus a este afastamento (art. 20, §4º). De acordo com o art. 20, §5º, durante o estágio probatório, o servidor somente não fará jus à:

- ✓ Licença para capacitação
- ✓ Licença para tratar de interesses particulares
- ✓ Licença para desempenho de mandato classista

## Gabarito (E)

### 10. CESPE/ ABIN – Oficial Técnico de Inteligência – Conhecimentos Gerais – 2018

No que se refere à administração pública e aos seus agentes, julgue o item a seguir.

O estágio probatório inicia-se na data da posse do agente público, findando-se com o término do prazo de três anos.

## Comentários

Como a finalidade do estágio probatório é avaliar a **aptidão do servidor para o exercício do cargo**, seu cômputo não poderia se iniciar já com a posse no cargo. Nesse sentido, temos o art. 20 da Lei 8.112:

*Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório (...)*

## Gabarito (E)

### 11. CESPE/ STM – Cargos de Nível Superior – 2018

Julgue o item a seguir, relativo ao regime jurídico dos servidores públicos civis da União, às carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União e à responsabilidade civil do Estado.

No caso de acumulação ilegal de cargos públicos, o servidor será notificado para apresentar opção e, se ele permanecer omissa, será instaurado procedimento administrativo disciplinar sumário conduzido por comissão composta por dois servidores estáveis.

## Comentários

A questão exigiu o conhecimento do art. 133 da Lei 8.112, que prevê o procedimento aplicável à acumulação ilegal de cargos públicos. Identificada a acumulação indevida, o servidor é notificado a **optar por um dos cargos** no prazo de 10 dias. Caso não se manifeste, será instaurado o procedimento disciplinar, sob **rito sumário**, o qual é levado a cabo por uma comissão de **2 servidores estáveis**:

*Lei 8.112/1990, art. 133. Detectada a qualquer tempo a **acumulação ilegal de cargos**, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:*



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

## Gabarito (C)

---

### 12. CESPE/STM – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018

Acerca das regras aplicáveis aos servidores públicos do Poder Judiciário, e considerando o que dispõe a Lei n.º 8.112/1990 e a Lei n.º 11.416/2006, julgue o item a seguir.

Provimento é o ato emanado da pessoa física designada para ocupar um cargo público, por meio do qual ela inicia o exercício da função a que fora nomeada.

#### Comentários

A assertiva está duplamente **incorreta**. Primeiramente, reparem que é com o **exercício** que a pessoa inicia o exercício da função a que fora nomeada – não com o provimento. No caso do provimento originário (nomeação), por exemplo, o nomeado ainda terá que tomar posse e, posteriormente, entrará em exercício.

Em segundo lugar, embora sutil, percebam que o “provimento” é emanado da Administração, não do destinatário do próprio ato. No provimento mediante nomeação, por exemplo, não é o nomeado quem produz este ato, mas sim a Administração, por meio da autoridade competente.

## Gabarito (E)

---

### 13. CESPE/STM – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018

Acerca das regras aplicáveis aos servidores públicos do Poder Judiciário, e considerando o que dispõe a Lei n.º 8.112/1990 e a Lei n.º 11.416/2006, julgue o item a seguir.

A legislação que dispõe sobre o regime estatutário prevê a possibilidade de o servidor público, em determinadas hipóteses, pedir remoção para outra localidade, independentemente do interesse da administração pública.

#### Comentários

A assertiva está **correta**, já que a remoção pode ocorrer (i) de ofício ou (ii) a pedido do servidor, nos termos do art. 36 da Lei 8.112.

## Gabarito (C)

---

### 14. CESPE/PC-MA – Médico Legista – 2018

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

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

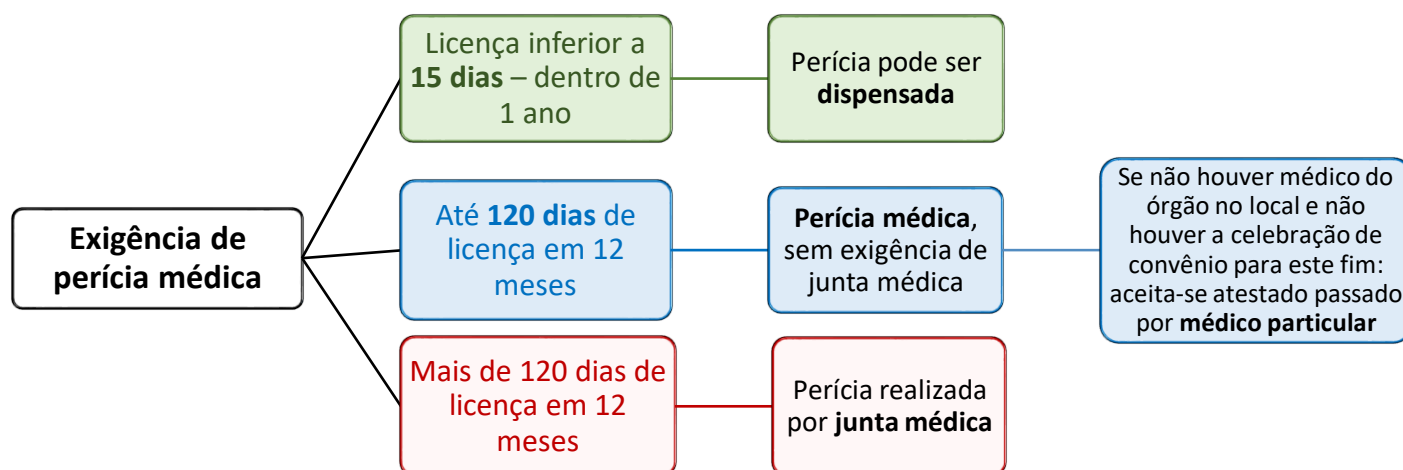


e) ocorrer na vigência de processo administrativo disciplinar.

## Comentários

A licença médica que exceder o prazo de 120 dias no período de 12 meses, a contar do primeiro dia de afastamento, será concedida mediante avaliação por **junta médica oficial**, nos termos do art. 203, §4º, da Lei 8.112.

Sintetizando as exigências quanto à realização de perícia, temos o seguinte quadro:



## Gabarito (A)

### 15. CESPE/TRT – 7ª Região (CE) – Analista Judiciário - 2017

Inácio, analista judiciário de determinado tribunal, entrará de férias em outubro de 2017: ele preencheu todos os requisitos legais exigidos pela Lei n.º 8.112/1990.

Tendo como referência essa situação hipotética, assinale a opção correta.

- a) As férias não poderão ser interrompidas, salvo única e exclusivamente por motivo de necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade.
- b) Se Inácio for exonerado do cargo efetivo, ele deve receber, a título de indenização pela exoneração, o período das férias a que tiver direito e ao período incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.
- c) Se Inácio for o chefe de sua repartição, ele deve receber adicional correspondente a dois terços da remuneração do período das férias.
- d) As faltas ao serviço, ainda que devidamente justificadas, serão consideradas para o cálculo da quantidade de dias de férias de Inácio.

## Comentários

A **alternativa (A)**, incorreta, pois há outras situações que autorizam a interrupção das férias do servidor (art. 80): calamidade pública, comoção interna, convocação para júri e serviço militar ou eleitoral.



Por sua vez, a **alternativa (B)** está correta. Havendo exoneração do servidor (efetivo ou comissionado) com saldo de férias a usufruir ou no curso do período aquisitivo das férias, este perceberá **indenização**, na proporção de 1/12 avos por mês de efetivo exercício - ou fração trabalhada superior a 14 dias (art. 78, §3º).

A **alternativa (C)**, incorreta, pois o adicional é de 1/3 apenas. Como o servidor exerce função comissionada (FC), tal fração também incidirá sobre o valor da retribuição pelo exercício da FC – mas continuará sendo de 1/3.

Por fim, a **alternativa (D)**, incorreta, pois as faltas justificadas do servidor não irão refletir na duração das suas férias. Nesse sentido, é oportuno destacar que a lei **proíbe** que as faltas sejam **levadas à conta das férias** (art. 77, §2º).

### Gabarito (B)

---

#### 16. CESPE/TRF 1ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Considerando as Leis nºs 8.112/1990, 8.429/1992 e 9.784/1999, normas nacionais que regulam o direito administrativo, julgue o item subsequente.

Situação hipotética: Sérgio, aprovado em concurso público, foi nomeado em vinte de outubro de 2015. Um ano e dois meses depois, após ter sido aprovado em outro concurso público, entrou em exercício no novo órgão público no dia quinze de janeiro de 2017. No entanto, durante o estágio probatório, ele se arrependeu da nova investidura e decidiu retornar ao cargo que havia ocupado anteriormente. Assertiva: Nessa situação, Sérgio terá direito a retornar ao cargo anteriormente ocupado em virtude do instituto da recondução.

### Comentários

De acordo com entendimento jurisprudencial<sup>72</sup>, a recondução, de fato, permite o retorno ao cargo anteriormente ocupado, a pedido do servidor. No entanto, em qualquer caso, a recondução exige que o servidor em questão seja **estável**.

No presente caso, a questão não informa que Sérgio era estável. Além disso, ainda que houvesse entrado em exercício já em outubro/2015 (data em que foi nomeado) e lá permanecesse até janeiro/2017 (quando entrou em exercício no outro cargo), não teriam se completado os 3 anos exigidos para a aquisição da estabilidade.

### Gabarito (E)

---

#### 17. CESPE/TRE-TO – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

João delegou a Maria, sua esposa e pessoa estranha à repartição pública onde ele exerce suas funções, o desempenho das atribuições de sua responsabilidade. Descoberto, João sofreu um processo administrativo disciplinar, que resultou em sua condenação à penalidade de

---

<sup>72</sup> STF - RMS 22.933-DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 26/6/1998



advertência. Três meses após o trânsito em julgado do procedimento administrativo, João recusou fé a documento público.

Nessa situação hipotética, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, João está sujeito à pena de

- a) suspensão de até noventa dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.
- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

### Comentários

Questão interessante para ilustrar o cabimento da suspensão quando da **reincidência das faltas punidas com advertência**.

Nesse sentido, destaco que ambas as condutas faltosas são puníveis com advertência: cometer a pessoa estranha à repartição desempenho de atribuição de sua responsabilidade (art. 117, IV) e recusar fé a documento público (art. 117, III).

Como o servidor já havia sido punido com advertência e voltou a infringir seu estatuto funcional com penalidade punível com advertência, terá lugar a suspensão, a qual não pode exceder de 90 dias:

*Lei 8.112, art. 130. A **suspensão** será aplicada em caso de **reincidência das faltas punidas com advertência** e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.*

### Gabarito (A)

#### 18. CESPE/ TRE-TO – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Larissa, servidora pública efetiva do TRE/TO, estava prestes a completar os requisitos para a aposentadoria por tempo de serviço quando sofreu um acidente, que resultou, após afastamento do serviço por razoável lapso de tempo, em aposentadoria por invalidez. Meses após a aposentadoria de Larissa, a administração recebeu laudo elaborado pela equipe médica oficial retificando o resultado que havia resultado na aposentadoria por invalidez da servidora, que foi, então, avaliada como apta para o trabalho, considerando as funções exercidas no cargo que ocupava.

Nessa situação hipotética, com base no que dispõe a Lei n.º 8.112/1990, deverá ser declarada a

- a) reversão, devendo Larissa retornar às atividades anteriormente exercidas.
- b) readaptação, devendo Larissa retornar ao cargo que exercia anteriormente.
- c) recondução, devendo Larissa retornar às atividades que exercia.
- d) redistribuição, se o cargo anteriormente ocupado tiver deixado de existir.
- e) reintegração, se ainda existir a mesma categoria.



## Comentários

Como estamos diante da declaração de insubsistência dos motivos da aposentadoria por invalidez, haverá a **reversão** de Larissa, **de ofício**, de sorte que a servidora deverá retornar ao cargo anteriormente exercido, nos termos do art. 25 da Lei 8.112.

## Gabarito (A)

### 19. CESPE/TRF – 1ª Região – Analista judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017

Com base na Lei n.º 8.112/1990 e no regime jurídico aplicável aos agentes públicos, julgue o item a seguir.

A destituição de servidor de cargo em comissão ou de função comissionada não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

## Comentários

Pelo contrário! A destituição de cargo em comissão e função de confiança consiste em **penalidade** prevista no art. 127 da Lei 8.112. Relembrando as penalidades:

### Penalidades

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

Aproveito para destacar que a “destituição de função comissionada”, embora tenha sido mencionada no rol do art. 127, a Lei 8.112 nada dispõe a seu respeito, não possuindo grande relevância para concurso público.

## Gabarito (E)

### 20. CESPE/TRE-BA – Analista Judiciário – Engenharia Elétrica – 2017

Anderson, servidor do TRE/BA, sofreu grave acidente no exercício de suas funções, o que resultou na amputação total de seu braço esquerdo. Após avaliação da equipe médica, constatou-se que ele não poderia exercer as funções anteriormente exigidas pelo cargo que ocupava. Diante disso, Anderson passou a exercer outra função, compatível com sua limitação.

Conforme a Lei n.º 8.112/1990, a situação apresentada configura hipótese de

- a) readaptação.
- b) reintegração.
- c) recondução.



- d) reversão.
- e) aproveitamento.

### Comentários

Como o servidor sofreu uma limitação em sua capacidade laboral, mas pôde ser “aproveitado” em outra função, compatível com sua limitação, estamos diante da **readaptação**:

*Lei 8.112, art. 24. **Readaptação** é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a **limitação** que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.*

### Gabarito (A)

#### 21. CESPE/TRE-PE – Conhecimentos Gerais – Cargo 1,2,4 e 5 – 2017

Com relação ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (RJU), assinale a opção correta.

- a) A regra que estabelece a nacionalidade brasileira como requisito básico para a investidura em cargo público não comporta exceções.
- b) O RJU não é aplicável aos servidores das entidades da administração indireta, mas apenas aos órgãos públicos.
- c) Constitui competência comum dos Poderes Executivo e Legislativo a iniciativa de lei que verse sobre o RJU dos servidores da administração direta da União.
- d) As diversas categorias de servidores públicos, nelas incluídos os membros da magistratura e da advocacia pública, submetem-se ao regime estatutário previsto na Lei n.º 8.112/1990.
- e) A relação jurídica estatutária não tem natureza contratual, tratando-se de relação própria de direito público.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. Primeiramente, lembro que os cargos públicos também estão acessíveis aos estrangeiros, na forma da lei (CF, art. 37, I). Nesse sentido, a Lei 8.112 excepciona a exigência de nacionalidade brasileira, prevista no inciso I do seu art. 5º, da seguinte forma:

*Lei 8.112, art. 5º, § 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.*

A **letra (B)** está incorreta, pois o regime jurídico único alcança tanto os órgãos públicos, como as autarquias e as fundações públicas de direito público (CF, art. 39, *caput*). Por este motivo é que a Lei 8.112 é aplicável aos servidores de agências reguladoras e demais autarquias federais.

A **letra (C)** está incorreta, pois é privativa do Chefe do Poder Executivo a iniciativa de lei que verse sobre o regime estatutário.



A **letra (D)** está incorreta, pois tais agentes públicos são regidos por estatuto próprio. Os magistrados, por exemplo, são regidos pela LOMAN – Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LC 35/1979).

Por fim, a **letra (E)** está correta, pois o vínculo estatutário tem natureza legal (não contratual).

#### Gabarito (E)

---

### 22. CESPE/SEDF – Conhecimentos Básicos – Cargo 38 – 2017

Maurício, chefe imediato de João (ambos servidores públicos distritais), determinou que este participasse de reunião de trabalho em Fortaleza – CE nos dias nove e dez de janeiro. João recebeu o valor das diárias. No dia oito de janeiro, João sofreu um acidente de carro e, conforme atestado médico apresentado para Maurício, teve de ficar de repouso por três dias, razão pela qual não pôde viajar. Essa foi a primeira vez no bimestre que João teve de se afastar do serviço por motivo de saúde.

Acerca dessa situação hipotética e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

A concessão de diária é ato vinculado da administração pública.

#### Comentários

A assertiva está **correta**. Se o servidor se afasta da sede em caráter eventual ou transitório, seja para outro ponto do território nacional ou para o exterior, a Administração é **obrigada** a lhe indenizar tais gastos, por meio do pagamento de diárias.

#### Gabarito (C)

---

### 23. CESPE/ FUB – Conhecimentos Básicos – Somente para os cargos 10 e 13 – 2016

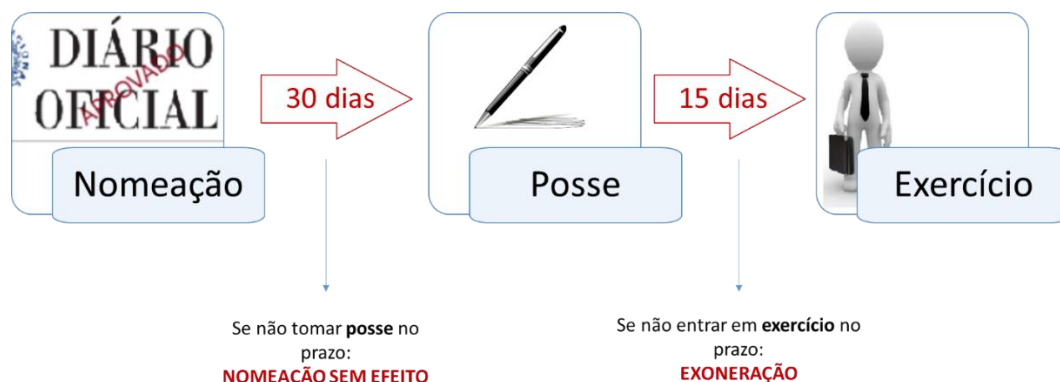
Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item seguinte, a respeito de provimento de vagas no serviço público e direitos e vantagens do servidor público.

A posse no serviço público ocorrerá no prazo máximo de quinze dias, contados da publicação do ato de provimento.

#### Comentários

A assertiva está **incorreta**, pois tal prazo é de 30 dias. Relembrando:





## Gabarito (E)

### 24. CESPE/ ANVISA – Técnico Administrativo – 2016

José, servidor público estável de órgão do Poder Executivo federal, durante o período de doze meses, faltou intencionalmente ao serviço por cinquenta dias consecutivos, sem causa justificada. A administração pública, mediante procedimento disciplinar sumário, enquadrou a conduta de José como abandono de cargo.

A respeito dessa situação hipotética, julgue o item que se segue.

José somente poderia ser demitido por abandono de cargo caso tivesse se ausentado por mais de sessenta dias consecutivos.

#### Comentários

A assertiva está **incorreta**, na medida em que o abandono de cargo requer “apenas” a ausência intencional por mais de **30 dias** consecutivos (art. 138).

## Gabarito (E)

### 25. CESPE/ FUNPRESP-JUD – Analista – Direito – 2016

Rafael, médico de um tribunal de justiça, foi submetido a processo administrativo disciplinar devido a denúncias de que ele estaria acumulando mais de dois cargos públicos. Na ocasião, foi-lhe dada a oportunidade de optar por duas de três ocupações médicas e, como não se manifestou, o servidor foi demitido. Rafael recorreu do processo administrativo que resultou em sua demissão e solicitou o seu retorno ao serviço público, com base no argumento de que não era razoável a aplicação da referida penalidade. Em sua defesa, alegou, ainda, que atuava como médico nas três instituições e havia compatibilidade de horários, pois a carga horária combinada não ultrapassava sessenta horas semanais; que ocupava apenas dois cargos públicos, no tribunal e em hospital municipal; e que o exercício da sua terceira atividade, em uma fundação pública de saúde, era legítimo, uma vez que o vínculo com a fundação de saúde era celetista e a vedação legal estaria restrita à acumulação de cargos públicos estatutários.

Considerando essa situação hipotética e as regras relativas ao processo administrativo e aos agentes públicos, julgue o item que se segue.

Caso a demissão seja invalidada por decisão administrativa ou judicial, o retorno ao serviço público solicitado por Rafael corresponderá à recondução do servidor efetivo ao cargo anteriormente ocupado.

### Comentários

A assertiva está **incorreta**, pois a invalidação da demissão de Rafael corresponde à sua **reintegração** (art. 28).

### Gabarito (E)

#### 26. CESPE/ PC-PE – Delegado de Polícia – 2016

Assinale a opção correta a respeito de servidor público, agente público, empregado público e das normas do regime estatutário e legislação correlata.

- a) O processo administrativo disciplinar somente pode ser instaurado por autoridade detentora de poder de polícia.
- b) Nomeação, promoção e ascensão funcional são formas válidas de provimento de cargo público.
- c) Empregado público é o agente estatal, integrante da administração indireta, que se submete ao regime estatutário.
- d) A vacância de cargo público pode decorrer da exoneração de ofício de servidor, quando não satisfeitas as condições do estágio probatório.
- e) Para os efeitos de configuração de ato de improbidade administrativa, não se considera agente público o empregado de empresa incorporada ao patrimônio público municipal que não seja servidor público.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. A apuração de infrações e aplicação de sanções ao servidor público decorre do poder disciplinar e, também, do poder hierárquico – não do poder de polícia.

Para não confundirmos, relembro, de forma geral, a manifestação dos poderes administrativos quando da **aplicação de sanções** pela Administração:

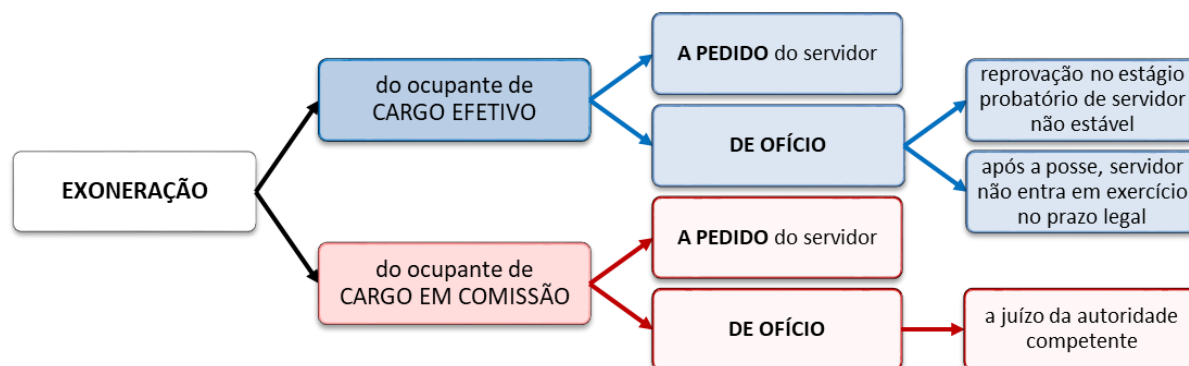
|                                                  |   |                                          |
|--------------------------------------------------|---|------------------------------------------|
| Ao <b>servidor público</b>                       | → | <b>poderes hierárquico e disciplinar</b> |
| Aos <b>particulares com vínculo específico</b>   | → | <b>poder disciplinar</b>                 |
| Aos <b>particulares em geral</b> (vínculo geral) | → | <b>poder de polícia</b>                  |

A **letra (B)** está incorreta, já que a ascensão funcional **não** é forma válida de provimento de cargo público. Tal hipótese chegou a ser inicialmente prevista no rol do art. 8º da Lei 8.112, tendo sido posteriormente objeto de revogação, após ter sido considerada forma inconstitucional de provimento.

A **letra (C)** está incorreta, já que o “empregado público” se submete ao regime celetista.



A **letra (D)** está correta. Uma das hipóteses de exoneração é justamente a reprovação do servidor no estágio probatório. Sintetizando as disposições dos arts. 34 e 35 a respeito, temos as seguintes situações motivadoras da exoneração:



Por oportuno, vamos comentar também a **letra (E)**, incorreta. Relembro que, de acordo com o art. 2º da Lei 8.429/1992<sup>73</sup>, é bastante amplo o conceito de agente público para fins de improbidade administrativa.

Especificamente quanto à situação narrada nesta alternativa, destaco que o art. 1º da Lei 8.429 inclui expressamente os atos praticados por “qualquer agente público, servidor ou não”, que pertença à “empresa incorporada ao patrimônio público”.

### Gabarito (D)

## 27. CESPE/ INSS – Técnico do Seguro Social – 2016

Considerando que determinado servidor público federal tenha sido removido para outra sede, situada em outro município, para acompanhar sua esposa, que também é servidora pública federal e foi removida no interesse da administração, julgue o item seguinte à luz do disposto na Lei n.º 8.112/1990.

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

### Comentários

Nos termos do art. 36, parágrafo único, da Lei 8.112, na remoção para acompanhamento de cônjuge ou companheiro, este não necessita ser servidor **federal** regido pela Lei 8.112. O cônjuge poderá ser servidor público de qualquer esfera da federação, seja civil ou militar. Segue a literalidade do referido dispositivo legal:

<sup>73</sup> Lei 8.429/1992, art. 2º. Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, **todo** aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior.



Art. 36, parágrafo único, III, a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de **qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios**, que foi deslocado no interesse da Administração;

## Gabarito (C)

### 28. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – 2013

A promoção, a readaptação e a posse em outro cargo inacumulável incluem-se entre os fatos que geram a situação de vacância do cargo público.

#### Comentários

A assertiva está **correta**, ao mencionar 3 situações ensejadoras da vacância do cargo público:

|                                        |                                                                                |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Promoção</b>                        | servidor promovido deixa vago o cargo inferior                                 |
| <b>Readaptação</b>                     | servidor readaptado deixa vago o cargo anterior                                |
| <b>Posse em cargo<br/>inacumulável</b> | o servidor solicita a vacância por ter tomado posse em cargo<br>não acumulável |

Aproveito para lembrar que estas situações são, ao mesmo tempo, hipóteses de provimento e de vacância de cargos públicos.

## Gabarito (C)

### 29. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – Psicologia - 2011

A administração pode deferir pedido de licença sem remuneração, por até três anos consecutivos, a servidor público ocupante de cargo efetivo que esteja no segundo ano do estágio probatório, se a licença for para tratar de interesses particulares.

#### Comentários

A assertiva está **incorreta**, já que o servidor em estágio probatório **não** fará jus à licença para tratar de interesses particulares. Nos termos do art. 20, §5º, da Lei 8.112:

|                                                 |                                                  |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Servidor em Estágio<br>Probatório não faz jus a | ✓ Licença para capacitação                       |
|                                                 | ✓ Licença para tratar de interesses particulares |
|                                                 | ✓ Licença para desempenho de mandato classista   |

## Gabarito (E)

### 30. CESPE/ TCU – Analista de Controle Externo – Medicina – 2009

Acerca da responsabilidade dos servidores públicos e da sua disciplina prevista na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens



Como espécies de penalidades disciplinares, a lei em questão elenca a advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada. Uma das hipóteses em que poderá ser aplicada a penalidade de demissão é a ocorrência de abandono de cargo, a qual restará configurada quando o servidor intencionalmente se ausentar do serviço por mais de 30 dias consecutivos.

### Comentários

A assertiva está **correta**. Segundo dispõe o art. 138, o abandono decorre da **ausência intencional** do servidor ao serviço por **mais de 30 dias consecutivos**.

### Gabarito (C)

---

#### 31. CESPE/ TCU – Analista de Controle Externo – Medicina – 2009

Para o aprovado em concurso público, que seja nomeado, a Lei n.º 8.112/1990 estabelece apenas um prazo máximo para que ocorra a posse no cargo, mas não fixa um limite temporal à entrada em exercício.

### Comentários

A assertiva está **incorreta**, pois há limite temporal tanto para o nomeado tomar posse (30 dias), como para o empossado entrar em exercício (15 dias).

### Gabarito (E)

---

#### 32. FCC/ TRT - 14ª Região (RO e AC) – Analista Judiciário – Estatística – 2018

Suponha que determinado órgão da Administração pública federal tenha sido extinto e, por força do mesmo diploma legal, também extintos os cargos efetivos correspondentes. Diante de tal circunstância, os servidores estáveis que ocupavam os referidos cargos deverão ser, conforme disposto na Lei nº 8.112/1990,

- a) colocados em disponibilidade, até o seu aproveitamento em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.
- b) readaptados, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos.
- c) colocados em licença compulsória, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, até a realocação em cargo equivalente ao extinto.
- d) redistribuídos a outros órgãos ou entidades integrantes da Administração, recebendo a remuneração correspondente, ainda que inferior à do cargo extinto, enquanto não sobrevier cargo vago equivalente.
- e) aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de serviço, cabendo reversão na hipótese de vacância de cargo equivalente ao extinto, a pedido do servidor ou *ex officio*.

### Comentários



Quando é extinto, por lei, o cargo público ocupado por um **servidor estável**, este é colocado em **disponibilidade**. Neste período, o servidor receberá uma remuneração proporcional ao tempo de serviço (CF, art. 41, §3º).

Estando em disponibilidade, o servidor poderá ser **aproveitado** em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado:

*Lei 8.112, art. 30. O retorno à atividade de servidor em disponibilidade far-se-á mediante **aproveitamento** obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.*

Assim, a **letra (A)** está correta.

A **letra (B)** está incorreta, já que a **readaptação** consiste na investidura do servidor que sofreu limitação em sua capacidade física ou mental (art. 24), não se confundindo com o aproveitamento.

A **letra (C)** está incorreta, pois não existe a figura da licença compulsória remunerada.

A **letra (D)** está incorreta, porquanto a Banca trocou a disponibilidade pela redistribuição, que não é forma de provimento de cargos públicos.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, já que não há motivos para aposentadoria do servidor. Além disso, no âmbito da Lei 8.112, a “aposentadoria compulsória” somente ocorre em razão da **idade** do servidor.

### Gabarito (A)

### 33. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018

Um servidor da Administração direta federal foi convidado para ocupar cargo em comissão na Administração indireta estadual, como superintendente da autarquia responsável por ditar a política ambiental, inclusive realizar os licenciamentos naquela unidade federativa. O ente interessado na cessão do servidor formalizou o pedido e o servidor apresentou a seu superior pedido de afastamento, que

- a) não poderá ser deferido, considerando que os pedidos de afastamento para ocupar cargo em comissão somente podem ser acolhidos dentro da mesma esfera da Administração.
- b) não poderá ser acolhido porque os pedidos de afastamento somente podem ser deferidos para ocupar cargo em comissão no âmbito da Administração direta.
- c) poderá ser deferido, ficando a remuneração do servidor a cargo do ente cessionário.
- d) poderá ser deferido, mantendo-se o ônus da remuneração para a Administração pública cedente, considerando o dever de colaboração entre os entes federados.
- e) será ou não deferido, conforme decisão discricionária da autoridade competente, cabendo ao servidor optar pela remuneração na Administração pública cedente ou cessionária.

### Comentários

A questão exigiu as regras aplicáveis ao afastamento do servidor para servir a outro órgão ou entidade (cessão de servidores), assim previstas na Lei 8.112:



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

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

(..)

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

Percebam, primeiramente, que o afastamento poderá ser concedido, já que se destina ao **exercício de cargo em comissão** (inciso I acima). Dessa forma, as **letras (A) e (B)** estão incorretas.

Quanto ao ônus do pagamento da **remuneração do servidor**, este não será mais da administração federal (cedente), já que a cessão se deu para outro ente da federação. O ente público que “recebeu” o servidor – chamado de **cessionário** – irá arcar com o ônus da remuneração. Assim, a **letra (C)** está correta e a **letra (D)**, incorreta.

Por fim, quanto à **letra (E)**, reparem que não há discricionariedade quanto à percepção ou pagamento da remuneração.

#### Gabarito (C)

#### 34. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Técnico Judiciário – Segurança – 2018

Considere hipoteticamente que José, servidor público federal estável, cujo vínculo é regido pela Lei nº 8.112/1990, tenha sido demitido após regular processo administrativo. Inconformado com a decisão, apresentou recurso administrativo, que foi desprovido. Recorreu ao Poder Judiciário pleiteando a anulação do referido ato demissório. Na ação judicial obteve êxito, tendo o judiciário anulado o ato administrativo de demissão. Intimada para dar cumprimento à decisão judicial, a autoridade administrativa federal competente

- a) poderá reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado ou em outro de natureza diversa, que esteja vago, decisão de cunho discricionário, que deve levar em conta a necessidade do serviço público.
- b) deverá, por ato de reintegração, reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, com ressarcimento de todas as vantagens.
- c) deverá reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, se este estiver vago, ou em outro de mesma natureza ou não, na hipótese de o cargo ter sido provido.
- d) deverá reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, mesmo que tenha sido extinto, uma vez que a anulação da demissão torna a extinção inexistente.
- e) deverá, por ato de reintegração, reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, sem direito a ressarcimento de qualquer espécie.

#### Comentários

Como houve a invalidação da demissão do servidor, terá lugar a **reintegração**, assim definida na Lei 8.112:



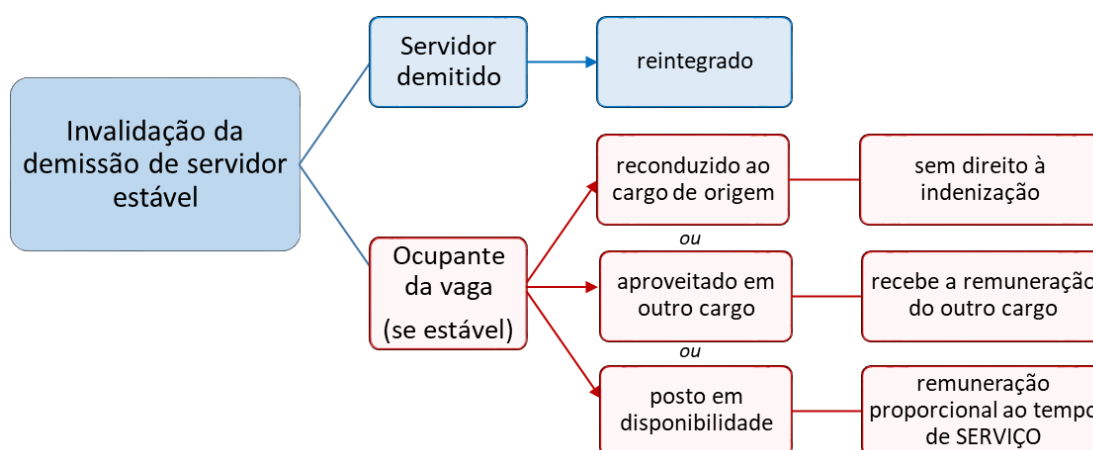
Lei 8.112, art. 28. A **reintegração** é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando **invalidada a sua demissão** por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.

Assim, podemos perceber que a **letra (B)** está correta.

Passemos às demais alternativas!

A **letra (A)** está incorreta, pois não há qualquer faculdade à autoridade competente. Há direito subjetivo do servidor, titularizado na decisão judicial, de sorte que a autoridade estará obrigada a reintegrá-lo.

A **letra (C)** está incorreta. Se o cargo do servidor reintegrado já estiver ocupado, o ocupante do cargo será reconduzido a seu cargo anterior, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade. Relembrando:



A **letra (D)** está incorreta. Se, no período entre a demissão e a respectiva anulação, o cargo que ocupava o servidor foi extinto, ele deverá ficar em **disponibilidade** (CF, art. 41, §3º), assim como ocorre com qualquer **servidor estável** cujo cargo é extinto.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, na medida em que o servidor deverá ser indenizado quanto à remuneração e demais vantagens que deixou de receber. Trata-se do **retorno ao status quo** anterior à demissão invalidada.

## Gabarito (B)

### 35. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Psicologia - 2018

Após regular processo administrativo disciplinar, garantidos ao servidor público federal investigado o exercício do contraditório e da ampla defesa, restaram cabalmente comprovadas a materialidade e a autoria de infração disciplinar descrita na portaria inaugural, punível com demissão, nos termos da Lei no 8.112/1990. Sobreveio aos autos informação de que o servidor processado, autor da infração, havia se aposentado voluntariamente durante a tramitação do processo. A autoridade competente, conforme estabelece a Lei no 8.112/1990,

a) em razão da precedente aposentadoria, deverá aplicar a pena de demissão, mitigando-a para suspensão por 90 dias e determinando sua anotação no prontuário do servidor, para resguardo dos direitos da Administração.



- b) deverá aplicar a pena de cassação de aposentadoria, mas, ato contínuo, cancelar seu registro, com efeitos retroativos à data da passagem para inatividade.
- c) deverá declarar a extinção da punibilidade do servidor, em razão de sua precedente aposentadoria, exarando sentença absolutória imprópria.
- d) deverá, em decisão motivada, aplicar ao servidor faltoso a pena de cassação de aposentadoria, na hipótese de considerar que não estão presentes os requisitos autorizadores de sua mitigação.
- e) poderá escolher livremente entre aplicar as penas de advertência, suspensão em mitigação à penalidade de demissão ou de cassação de aposentadoria, justamente em razão da precedente passagem do servidor para inatividade.

### Comentários

A aposentadoria do servidor não o blindava contra uma sanção administrativa. Assim, tendo praticado infração funcional durante a atividade, não tendo se operado a prescrição, ele poderá ter sua **aposentadoria cassada**:

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

### Gabarito (D)

#### 36. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Psicologia - 2018

Considere hipoteticamente que João, servidor público federal cujo vínculo é regido pela Lei no 8.112/90, foi promovido na sua carreira após 10 anos de efetivo exercício. Solicitou, ao departamento competente, a contagem de seu tempo de serviço, passados 5 anos do ato que o promoveu, sem que tenha se afastado do exercício de quaisquer dos cargos nesse período. A certidão foi expedida na mesma data em que solicitada, apontado que João contava com 5 anos de exercício no serviço público federal. A certidão

- a) está incorreta, pois a promoção não interrompe o tempo de exercício, que, tão somente, é contado no novo cargo a partir da publicação do ato que o promoveu.
- b) está correta, pois a promoção suspende o tempo de exercício, cuja contagem é retomada, com efeitos ex nunc, a partir da publicação do ato de promoção.
- c) está incorreta, pois dela deveria ter constado que João contava com 15 anos de serviço no cargo para o qual foi promovido, pois, para tanto, o tempo de exercício decorrido antes da promoção deveria ter sido considerado.
- d) está correta, pois, após a promoção, o tempo de serviço é zerado, contando-se apenas o tempo de exercício decorrido no novo cargo.
- e) está incorreta, pois dela deveria ter constado que João contava com 10 anos de serviço público federal, pois a lei de regência determina que o tempo transcorrido após a promoção deve ser desconsiderado.

### Comentários



A certidão deveria constar que João possui **15 anos** de serviço público federal, sendo 10 no cargo anterior à promoção e 5 anos no cargo provido por meio da promoção. A este respeito, o art. 17 a seguir deixa claro que a promoção não “zera” a contagem do tempo de serviço:

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

### Gabarito (A)

---

#### 37. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Psicologia - 2018

Considere que hipoteticamente a autarquia federal Y entendeu por bem realizar concurso público para provimento de cargos públicos vagos previstos em sua estrutura organizacional, estabelecendo no edital que nos três primeiros anos de exercício os investidos nos cargos públicos correlatos não perceberiam vencimentos. A previsão estabelecida no edital, nos termos da Lei no 8.112/1990,

- a) é válida, pois, dada a conjuntura econômica do país, se faz permitida a prestação de serviços federais gratuitos.
- b) é válida, pois durante o estágio probatório, que coincide com os três primeiros anos de exercício, os servidores não percebem vencimentos, mas indenização e ajuda de custos.
- c) é nula, pois os cargos públicos são criados por lei com vencimentos pagos pelos cofres públicos, não havendo que se falar na prestação de serviços gratuitos nesta hipótese.
- d) é nula, pois a prestação de serviços gratuitos à União encontra limite temporal de dois anos, no máximo.
- e) é válida, em razão de se tratar de concurso para provimento de cargo da Administração pública federal indireta, hipótese em que, desde que haja previsão em edital, é permitida a prestação de serviços gratuitos por período a ser acordado entre as partes.

### Comentários

A questão exigiu a regra geral estatuída no art. 4º, que **proíbe a prestação de serviços gratuitos**:

*Lei 8.112, art. 4º É **proibida a prestação de serviços gratuitos**, salvo os casos previstos em lei.*

### Gabarito (C)

---

#### 38. FCC/ TRT - 2ª REGIÃO (SP) – Analista Judiciário – Contabilidade - 2018

Severina, Maria e Camila são servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Severina praticou determinada conduta que acredita configure infração disciplinar. Assim, preocupada especificamente com a penalidade de suspensão, indaga suas colegas de trabalho a respeito das disposições específicas da Lei nº 8.112/1990. Maria e Camila respondem corretamente que a penalidade de suspensão

- a) será aplicada pelo prazo de até 15 dias na hipótese de o servidor, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente.



- b) poderá ser convertida em multa, na base de 30% por dia de vencimento ou remuneração, quando houver conveniência para o serviço, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.
- c) poderá ser convertida em multa, na base de 60% por dia de vencimento ou remuneração, quando houver conveniência para o serviço, ficando o servidor obrigado a afastar-se do serviço por cinco dias.
- d) poderá ser convertida em multa, na base de 60% por dia de vencimento ou remuneração, quando houver conveniência para o serviço, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.
- e) será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder a 60 dias.

### Comentários

A **letra (A)** está correta. A **recusa do servidor a ser submetido a inspeção médica** determinada pela autoridade competente enseja a aplicação de suspensão, de até 15 dias, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação (art. 130, §1º).

As **letras (B), (C) e (D)** estão incorretas pois o percentual é de 50%. Isto é, como alternativa à imposição de suspensão, a legislação autoriza sua **conversão em multa**, na base de **50% por dia da remuneração**, ficando o **servidor obrigado a permanecer em serviço** (art. 130, §2º).

Por fim, a **letra (E)** está duplamente incorreta. A suspensão é aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com **advertência** e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de **90 dias** (art. 130).

### Gabarito (A)

#### 39. FCC/TRT - 2ª REGIÃO (SP) – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2018

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, o servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior

- a) terá direito ao recebimento de diária, sendo que, na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, não terá obrigatoriedade de restituir o que recebeu em excesso, uma vez que a diária é devida em razão do deslocamento e não do tempo de permanência, recebendo o excesso a título de indenização.
- b) não terá direito ao recebimento de diária, uma vez que a diária só é devida nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo e não eventual ou temporária.
- c) terá direito ao recebimento de diária, sendo que, na hipótese de o servidor receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de sessenta dias.

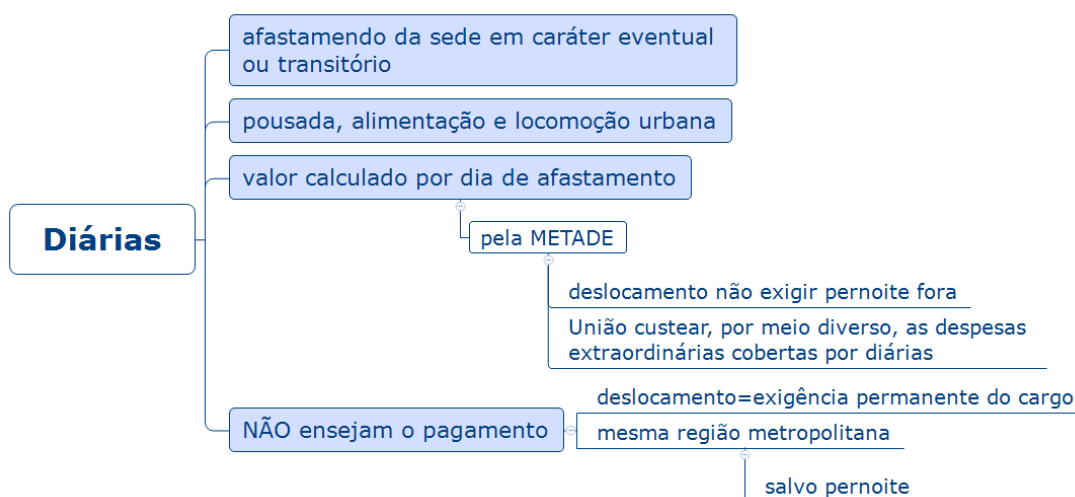


d) terá direito ao recebimento de diária somente na hipótese de afastamento dentro do território nacional, sendo indevida por expressa vedação legal quando o deslocamento ocorrer para o exterior.

e) terá direito ao recebimento de diária que será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias.

## Comentários

A questão versou sobre o pagamento de **diárias**, que consiste em **indenização** prevista no art. 58, assim sintetizado:



A **letra (A)** está incorreta. É claro que, se o servidor se afastar por uma quantidade de dias inferior à inicialmente prevista, deverá **restituir os respectivos valores**. Além disso, o prazo para restituição destes valores é de **5 dias** (art. 59), de sorte que a **letra (C)** está incorreta.

A **letra (B)** está incorreta. Pelo contrário, as diárias somente têm lugar em se tratando de **afastamentos eventuais ou transitórios**. Se os deslocamentos forem permanentemente exigidos do cargo:

*Art. 58, § 2º Nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o servidor não fará jus a diárias.*

A **letra (D)** está incorreta. As diárias são devidas em razão do deslocamento eventual em **território nacional** ou para o **exterior**.

Por fim, a **letra (E)** está correta, nos seguintes termos:

*Art. 58, § 1º A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida **pela metade** quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias.*

## Gabarito (E)

### 40. FCC/ TRT - 6ª Região (PE) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018

A aplicação de penalidades disciplinares aos servidores deve guardar relação



- a) direta com o que está expressamente previsto na lei, podendo, no entanto, a autoridade deixar de aplicá-la no caso do servidor não ter praticado nenhuma infração anteriormente.
- b) não só com a natureza e a gravidade da infração cometida, mas também com os danos que ela causar ao serviço público.
- c) com a gravidade do ato, a exemplo da penalidade de demissão, que somente pode ser aplicada em caso de reincidência.
- d) com a natureza do ato, a exemplo da demissão, que só pode ser aplicada em caso de infração disciplinar que também configure crime.
- e) com os danos causados, a exemplo da penalidade de demissão, que poderá ser convertida em multa, no caso da infração cometida, embora grave, não ter surtido prejuízos ao erário.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. De fato, os “antecedentes funcionais” do servidor devem ser considerados na aplicação das penalidades disciplinares, conferindo alguma margem discricionária à autoridade competente. No entanto, sob o pretexto do mérito administrativo, ele **não poderá agir de modo contrário ao previsto expressamente em lei**. Portanto, se a legislação estipula a pena de demissão para determinada conduta, a autoridade competente não poderá se furtar a demitir o servidor infrator.

Por sua vez, a **letra (B)** está correta, nos termos do art. 128 da Lei 8.112, a seguir sintetizado:

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

A **letra (C)** está incorreta. Imagine um servidor que nunca praticou uma infração funcional, mas que abandona o cargo (Lei 8.112/1990, art. 132, II). Percebamos, assim, que a demissão pode ser aplicada a um servidor que cometer sua primeira infração funcional, se a legislação cominar pena de demissão àquela infração.

A **letra (D)** está incorreta. Há uma série de condutas que ensejam a demissão do servidor que não configuram crime, a exemplo da acumulação indevida de cargos públicos (Lei 8.112/1990, art. 132, XII), em que o servidor não manifesta sua opção.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta. Apenas a penalidade de **suspensão** pode ser convertida em multa.

### Gabarito (B)

#### 41. FCC/ TRT - 6ª Região (PE) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018

A Lei no 8.112/1990 estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos



- a) Civis e Militares da União e de suas autarquias, excluídas as de regime especial, e das fundações, públicas, federais e privadas.
- b) Federais, da Administração pública direta, não abrangendo os servidores públicos da Administração indireta, mesmo que autárquica.
- c) Civis e Militares da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.
- d) Civis da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.
- e) Federais, da Administração pública direta e indireta, abrangendo os empregados das empresas estatais e fundações públicas.

### Comentários

As **letras (A) e (C)** estão incorretas, pois os militares não são regidos pela Lei 8.112 – apenas os servidores civis da União. Além disso, funcionários de fundações privadas nem mesmo são considerados “servidores públicos”, não sendo regidos pela Lei 8.112.

A **letra (B)** está incorreta. No âmbito federal, os servidores de autarquias e fundações públicas de direito público também são regidos pela Lei 8.112. Assim, a **letra (D)** está correta.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, já que os empregados públicos não são regidos por estatuto, mas sim pela CLT.

### Gabarito (D)

## 42. FCC/ TRT - 6ª Região (PE) – Técnico Judiciário – Segurança – 2018

Considere.

I. Na sua aplicação 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.

II. O ato que as impõe mencionará, se for o caso, o fundamento legal e a sua causa.

III. Devem ser impostas pela autoridade com atribuição legal para tanto.

IV. A suspensão poderá ser imposta por até 90 dias, não havendo possibilidade de conversão em multa, em razão do princípio da tipicidade estrita.

No que concerne às penalidades disciplinares cuidadas na Lei nº 8.112/1990, está correto o que se afirma APENAS em

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



e) III e IV.

## Comentários

O **item I** está correto, nos termos do caput do art. 128:

*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.*

O **item II** está incorreto, pois o ato que aplicar sanção ao servidor sempre irá discriminar o fundamento legal e sua causa:

*Art. 128, parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará **sempre** o **fundamento legal** e a **causa da sanção** disciplinar.*

O **item III** está correto. A aplicação de penalidade disciplinar é um ato administrativo e, como tal, somente pode ser praticado pelo sujeito competente. Nesse sentido, o art. 141 da Lei 8.112 discrimina a competência para a aplicação de sanções.

O **item IV** está incorreto, dada a possibilidade de conversão em multa:

*Art. 130, § 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser **convertida em multa**, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.*

## Gabarito (C)

### 43. FCC/ DETRAN-MA – Assistente de Trânsito – 2018

O acesso aos cargos públicos efetivos depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. O servidor estável, ocupante de cargo efetivo, uma vez demitido,

- a) poderá submeter-se a novo concurso público para ingresso no antigo cargo que ocupava, dispensado o cumprimento de estágio probatório.
- b) será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, caso demonstre judicialmente a nulidade da decisão que o demitiu.
- c) não poderá retornar ao cargo anteriormente ocupado, pois, ainda que reconduzido ou reintegrado, deverá ser investido em novo cargo, para exercer funções distintas.
- d) será ressarcido de todas as vantagens inerentes ao cargo que ocupava, apenas se obtiver a invalidação da demissão pela via judicial, tendo em vista que administrativamente não é possível restabelecer o vínculo funcional extinto.
- e) poderá ser reintegrado ao cargo, caso fique demonstrada e seja decidida, em sede de processo administrativo ou judicial, a nulidade da decisão de demissão.

## Comentários

A **letra (A)** está incorreta. Se o servidor reingressa, mediante novo vínculo, terá lugar um novo estágio probatório.



A **letra (B)** está incorreta. Havendo a invalidação da decisão que o demitiu, estaremos diante do provimento por **reintegração** – e não recondução. Assim, a **letra (E)** está correta, nos termos do art. 28 da Lei 8.112.

A **letra (C)** está incorreta. Se houver sua reintegração, ele deverá ser investido no mesmo cargo ou naquele resultante de sua transformação (art. 28).

Por fim, a **letra (D)** está incorreta. O ressarcimento de todas as vantagens, em sede de reintegração, ocorre igualmente se esta se der mediante decisão administrativa ou judicial. Ambas as formas de anulação, administrativa ou judicialmente, possuem **efeitos retroativos**.

#### Gabarito (E)

---

#### 44. FCC/ TRF - 5ª REGIÃO – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017

O Ministro da Saúde entendeu por bem substituir seu Chefe de Gabinete, que é servidor público de carreira da União, ocupante de cargo em comissão na Chefia de Gabinete do referido ministério. Para tanto,

- a) deverá, após processo administrativo com direito à ampla defesa, demiti-lo, desde que fique comprovada a atuação insuficiente.
- b) poderá, após processo administrativo com direito a ampla defesa, exonerá-lo, desde que fique comprovada prática de ilícito administrativo apenável com demissão simples ou agravada.
- c) poderá exonerá-lo do cargo em comissão, sem a necessidade de prévio processo administrativo, devendo, no entanto, obrigatoriamente motivar o ato.
- d) poderá exonerá-lo do cargo em comissão, sem a necessidade de prévio processo administrativo e independentemente de motivação.
- e) poderá exonerá-lo do cargo efetivo, independentemente de prévio processo administrativo, com o que o vínculo comissionado e a relação funcional se extinguem.

#### Comentários

Reparem que não foi mencionada nenhuma infração funcional cometida pelo chefe de gabinete. Assim, não há que se falar em aplicação de penalidade, de sorte que terá lugar a **exoneração** do servidor – forma de desinvestidura que não caracteriza sanção. Dessa forma, as **letras (A) e (B)** estão incorretas.

Além disso, reparem que a exoneração do **cargo em comissão** é ato discricionário que **dispensa motivação**.

Diferentemente seria a exoneração do **cargo efetivo**, para o qual a jurisprudência tem exigido prévio processo administrativo, em que se assegure ao servidor o exercício do contraditório. Com efeito, a **letra (C)** está incorreta e a **letra (D)**, correta.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta e exigiu muita atenção dos candidatos. A exoneração em questão alcança apenas o vínculo de provimento em comissão. Como o chefe de gabinete é também servidor



de carreira da União (efetivo), a relação funcional com o poder público federal continuará a existir. Se estivéssemos diante de uma cessão, por exemplo, esta irá se extinguir e o servidor retornará ao seu órgão de origem.

### Gabarito (D)

---

#### 45. FCC/ TST – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Considere que um servidor público da União tenha sido convidado para integrar, com mandato de quatro anos, um organismo internacional do qual o Brasil faz parte como membro, sediado nos Estados Unidos, e pretenda obter afastamento de seu cargo para desempenhar tal mister. De acordo com as disposições aplicáveis da Lei federal nº 8.112/90, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis federais, tal pretensão afigura-se

- a) descabida, salvo se o servidor em questão for integrante de carreira diplomática, podendo o afastamento ser concedido com duração correspondente ao mandato.
- b) cabível, exclusivamente em se tratando de missão oficial, nos termos definidos em tratado ou acordo internacional.
- c) descabida, eis que o afastamento para atuar no exterior somente é permitido para missão ou estudo, com prazo máximo de 3 anos.
- d) cabível, porém o afastamento deverá, obrigatoriamente, se dar com prejuízo da remuneração.
- e) cabível, excepcionalmente, com anuência do Ministério de Relações Exteriores, não contando o tempo de afastamento como exercício no serviço público.

### Comentários

A questão abordou o afastamento do servidor para missão no exterior. Neste caso específico, o servidor foi servir organismo internacional do qual o Brasil é membro, de sorte que o afastamento se dará com **perda total da remuneração do servidor**:

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

### Gabarito (D)

---

#### 46. FCC/ TST – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, um cargo público fica vago em razão de

- a) readaptação, que consiste no retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado.
- b) exoneração, que se dá exclusivamente em razão de pedido do servidor público comissionado ou titular de cargo efetivo.
- c) aposentadoria, desde que por idade e a pedido, tendo em vista que quando por invalidez a vacância do cargo só ocorre quando do atingimento da idade mínima.



- d) promoção, quando precedida de concurso interno, hipótese em que o servidor passa a ocupar outro cargo efetivo.
- e) posse em outro cargo público não passível de ser acumulável com o anteriormente ocupado pelo servidor.

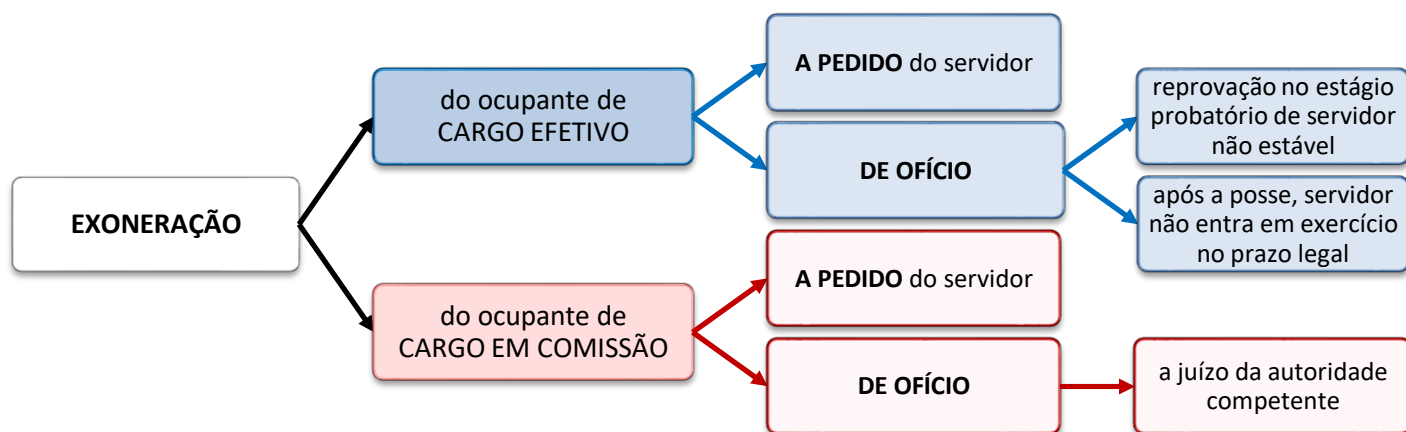
### Comentários

Reparem que todas as alternativas fazem menção a formas de vacância, sendo que o erro de quatro delas se encontra na conceituação de cada modalidade. Recapitulando:

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

Passando às alternativas, temos que a **letra (A)** está incorreta, ao mencionar o conceito de recondução – que é uma forma de provimento.

A **letra (B)** está incorreta, pois a exoneração pode se dar **a pedido** ou **de ofício**. Em síntese:



A **letra (C)** está incorreta. Independentemente do fundamento da aposentadoria, esta deixará o cargo vago.

Por fim, a **letra (D)** está incorreta, na medida em que não há previsão de promoção mediante concurso interno. Esta se dará por antiguidade ou merecimento.



## Gabarito (E)

---

### 47. FCC/ TST – Analista Judiciário – Contabilidade – 2017

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, o ingresso no serviço público dá-se mediante concurso público e a investidura no cargo público ocorre com a posse. Dessa forma, considerando as formas de provimento de cargo público, a posse

- a) é requisito essencial para todas as formas de provimento de cargo público.
- b) deve se dar imediatamente após a publicação do ato de provimento no cargo público, sob pena de ser considerada desistência.
- c) deve ocorrer no prazo de 5 dias úteis contados da publicação do ato de provimento, sob pena de revogação do ato de provimento no cargo público.
- d) será sucedida de inspeção médica que, se não for favorável, ocasionará a anulação do ato de provimento.
- e) só tem lugar quando o provimento se dá por meio de nomeação.

#### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. Pelo contrário, a posse somente terá lugar quando o provimento se der mediante nomeação. Nos demais casos, pressupõe-se que o servidor já tenha tomado posse. Assim, a **letra (E)** está correta.

Por sua vez, as **letras (B) e (C)** estão incorretas, já que a posse deverá ocorrer, como regra geral, em até 30 dias da publicação do ato de nomeação. Além disso, expirado tal prazo, considera-se sem efeito a nomeação.

Por fim, a **letra (D)** está incorreta, pois a inspeção médica deverá ocorrer **antes** da posse:

*Lei 8.112, art. 14. A posse em cargo público dependerá de **prévia** inspeção médica oficial.*

## Gabarito (E)

---

### 48. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Técnico Judiciário – Segurança – 2017

Jéssica, servidora pública federal, é casada com Ricardo, servidor público civil do Estado do Mato Grosso. Ambos os servidores exercem suas atribuições em Cuiabá. Ocorre que, Ricardo foi deslocado para o Município de Sinop, no interesse da Administração pública. Nesse caso, Jéssica, pretendendo ficar próxima de seu cônjuge formulou pedido de remoção. Nos termos da Lei nº 8.112/1990,

- a) será cabível, na hipótese, tão somente a aplicação do instituto da redistribuição que pode ocorrer independentemente do interesse da Administração.
- b) não será cabível qualquer modalidade de remoção, bem como de qualquer instituto destinado à transferência de Jéssica, devendo a servidora obrigatoriamente permanecer em Cuiabá.
- c) será cabível a remoção, a pedido, mas dependerá do interesse da Administração.



- d) será cabível, exclusivamente, a remoção de ofício, no interesse da Administração.
- e) será cabível a remoção, a pedido, independentemente do interesse da Administração.

### Comentários

As principais regras legais quanto à remoção, previstas no art. 36 da Lei 8.112, podem ser assim sintetizadas:

| REMOÇÃO | DE OFÍCIO | no interesse da Administração                                                                                                                                                                           |
|---------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | A PEDIDO  | a critério da Administração                                                                                                                                                                             |
|         |           | para outra localidade, independentemente do interesse da Administração                                                                                                                                  |
|         |           | para <b>acompanhar cônjuge ou companheiro</b> , também servidor público (civil ou militar), de qualquer esfera, <b>deslocado no interesse da Administração</b>                                          |
|         |           | por <b>motivo de saúde</b> do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à <b>comprovação por junta médica oficial</b> |
|         |           | em virtude de <b>processo seletivo</b> (concurso de remoção), na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas                                                               |

Como o cônjuge da servidora federal foi removido no interesse da Administração, para outra localidade, ela terá direito a ser removida, a pedido, **independentemente do interesse da Administração** (ato administrativo vinculado).

Aproveito para lembrar que é irrelevante o fato de seu cônjuge ser servidor de outro ente federativo.

### Gabarito (E)

#### 49. FCC/TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Francisco é Analista Judiciário de determinado Tribunal Regional do Trabalho e, em maio desse ano, pretende sair de férias, haja vista que terá preenchido os requisitos legais para tanto. A propósito do tema e nos termos da Lei nº 8.112/1990,

- a) admite-se levar à conta de férias as faltas ao serviço, justificadas e não justificadas.
- b) Francisco fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.
- c) as férias não poderão ser parceladas, sendo obrigatório o gozo do período inteiro das férias sob pena de responsabilidade do servidor.
- d) as férias não podem ser interrompidas, salvo única e exclusivamente por motivo de necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.



e) admite-se o gozo de férias antes de completado o primeiro período aquisitivo, isto é, antes de doze meses de exercício, iniciando-se novo período aquisitivo a partir do término do gozo das férias.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. Qualquer que seja o motivo, é vedado levar as faltas do servidor à conta das férias:

*Lei 8.112, art. 77, § 2º É **vedado** levar à conta de férias **qualquer** falta ao serviço.*

A **letra (B)**, por sua vez, está plenamente de acordo com o *caput* do art. 77:

*Art. 77. O servidor fará jus a trinta **dias de férias**, que podem ser acumuladas, até o máximo de **dois períodos**, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.*

A **letra (C)** está incorreta, dada a possibilidade parcelamento das férias em até 3 períodos:

*§ 3º As férias poderão ser **parceladas em até três etapas**, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública.*

A **letra (D)** está incorreta, ao mencionar “única e exclusivamente”. Todas as situações a seguir podem ensejar a interrupção das férias do servidor:

*Art. 80. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.*

Por fim, a **letra (E)** destoa da seguinte exigência legal:

*Art. 77, § 1º Para o **primeiro período** aquisitivo de férias serão **exigidos 12 (doze) meses** de exercício.*

### Gabarito (B)

#### 50. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Claudia e Joana são servidoras públicas federais, tendo praticado faltas disciplinares no exercício de suas atribuições. Claudia faltou ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses. Joana, de histórico exemplar vez que nunca sofrera qualquer penalidade administrativa, opôs resistência injustificada à execução de determinado serviço. Cumpre salientar que ambas as servidoras ainda não foram processadas administrativamente embora a Administração já tenha conhecimento dos fatos praticados. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, as ações disciplinares relativas às infrações praticadas pelas servidoras prescreverão em

- a) 5 anos e 2 anos, respectivamente, contados tais prazos a partir da data em que os fatos se tornaram conhecidos pela Administração.
- b) 2 anos e 180 dias, respectivamente, contados tais prazos a partir da data em que os fatos se tornaram conhecidos pela Administração.
- c) 5 anos e 180 dias, respectivamente, contados tais prazos a partir da data em que os fatos se tornaram conhecidos pela Administração.
- d) 2 anos, contado tal prazo da data em que praticadas as condutas.



e) 5 anos, contado tal prazo da data em que praticadas as condutas.

### Comentários

Questão interessante que exigiu a associação dos conhecimentos quanto à sanção aplicável a cada conduta com as regras prescricionais. Vamos resolvê-la por meio da seguinte tabela:

| Claudia                                                                                                   | Joana                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Inassiduidade habitual (art. 139): faltas injustificadas, por 60 dias, interpoladamente, durante 12 meses | Opôs resistência injustificada à execução de determinado serviço (art. 117, IV) |
| Sujeita à <b>demissão</b> (art. 132, III)                                                                 | Sujeita à <b>advertência</b> (art. 129)                                         |
| Como a falta não é crime, a prescrição aplicável será de <b>5 anos</b> (art. 142, I)                      | Como não é crime, a prescrição será de <b>180 dias</b> (art. 142, III)          |

Além disso, de acordo com o art. 142 da Lei 8.112, a prescrição da ação disciplinar é contada **a partir da data em que o fato se tornou conhecido**. Aproveito para relembrar os prazos prescricionais aplicáveis em todas as situações:

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

### Gabarito (C)

#### 51. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Luciana, servidora pública federal, faltou justificadamente ao serviço em razão de forte enchente que atingiu local próximo à sua residência, impedindo-a de se deslocar até seu local de seu trabalho. Nos termos da Lei no 8.112/1990, a falta de Luciana

- a) poderá ser compensada a critério da chefia imediata, mas não será considerada como efetivo exercício.
- b) poderá ser compensada a critério da chefia imediata, sendo assim considerada como efetivo exercício.
- c) não poderá ser compensada, haja vista a natureza da falta.
- d) poderá ser compensada a critério da chefia mediata e não será considerada como efetivo exercício.



e) poderá ser compensada a critério da chefia mediata, sendo assim considerada como efetivo exercício.

### Comentários

Como a falta decorreu de forte enchente, terá lugar a situação excepcional prevista no art. 44 da Lei 8.112:

*art. 44, parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de **caso fortuito ou de força maior** poderão ser **compensadas** a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.*

### Gabarito (B)

---

#### 52. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

Adriana, servidora pública federal, deverá ter exercício em outro Município em razão de ter sido removida. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o prazo para Adriana retomar efetivamente o desempenho das atribuições de seu cargo, considerando que não pretende declinar de tal prazo, e que não está de licença ou gozando de afastamento será, contado da publicação do ato, de, no mínimo,

- a) dez e, no máximo, trinta dias, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- b) cinco e, no máximo, sessenta dias, excluído desse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- c) cinco e, no máximo, trinta dias, excluído desse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- d) dez e, no máximo, sessenta dias, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- e) dez e, no máximo, noventa dias, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.

### Comentários

Como a remoção se deu com mudança de sede, a servidora terá, em regra, **entre 10 e 30 dias** para se reapresentar na nova sede, contados da publicação do ato que determinar sua remoção:

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

*§ 1º Na hipótese de o servidor encontrar-se **em licença ou afastado** legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento.*

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

### Gabarito (A)

---

#### 53. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017



Zeus é servidor público titular de cargo efetivo no Tribunal há cinco anos, incluído, nesse lapso temporal, o período de estágio probatório. Zeus pretende afastar-se de seu cargo para a realização de programa de pós-doutorado. Hércules é servidor público titular de cargo efetivo no mesmo Tribunal há três anos e meio, incluído, nesse lapso temporal, o período de estágio probatório e pretende afastar-se de seu cargo para a realização de programa de doutorado. Nos termos da Lei nº 8.112/1990 e, desde que preenchidos os demais requisitos legais, poderão afastar-se, com a respectiva remuneração,

- a) ambos os servidores.
- b) apenas Zeus, pois o afastamento pretendido por Hércules exige que o servidor seja titular de cargo efetivo há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório.
- c) apenas Hércules, pois o afastamento pretendido por Zeus exige que o servidor seja titular de cargo efetivo há pelo menos seis anos, incluído o período de estágio probatório.
- d) nenhum dos servidores.
- e) apenas Zeus, pois o afastamento pretendido por Hércules exige que o servidor seja titular de cargo efetivo há pelo menos cinco anos, incluído o período de estágio probatório.

### Comentários

A questão exigiu detalhes do afastamento para participação em **programa de pós-graduação stricto sensu** em instituição de ensino superior no País, a seguir dispostos:

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

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

Voltando aos parâmetros da questão, temos o seguinte:

| Zeus                                   | Hércules                                     |
|----------------------------------------|----------------------------------------------|
| programa de pós-doutorado (§3º acima)  | programa de doutorado (§2º acima)            |
| <b>cinco anos</b> de efetivo exercício | <b>três anos e meio</b> de efetivo exercício |
| fará jus ao afastamento                | não terá direito                             |

### Gabarito (B)

54. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017



Flora é servidora pública federal e, por preencher os requisitos legais, foi recentemente, promovida. Sua promoção foi concedida em 10 de outubro de 2016 e, um mês depois, ou seja, em 10 de novembro de 2016, ocorreu a publicação do ato de promoção. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, a promoção

- a) não interrompe o tempo de exercício, que será contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de novembro de 2016.
- b) interrompe o tempo de exercício, sendo contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de outubro de 2016.
- c) não interrompe o tempo de exercício, que será contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de outubro de 2016.
- d) interrompe o tempo de exercício, sendo contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de novembro de 2016.
- e) interrompe o tempo de exercício, sendo contado no novo posicionamento na carreira a partir de 01 de novembro de 2016, ou seja, no primeiro dia do mês seguinte à promoção.

### Comentários

A promoção não interrompe (isto é, não “zera”) a contagem do tempo de exercício no cargo:

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

### Gabarito (A)

#### 55. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR)- Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017

Joana, servidora pública federal, detentora de cargo efetivo em determinado órgão do Poder Judiciário, será redistribuída para outro órgão, de acordo com as disposições previstas na Lei nº 8.112/1990. Nesse caso, a redistribuição

- a) seria admissível ainda que Joana não fosse detentora de cargo efetivo, mas sim de cargo em comissão, dada a paridade aplicável às modalidades de cargos.
- b) não exige a manutenção da essência das atribuições do cargo.
- c) exige apreciação do órgão central do SIPEC, que será prévia à redistribuição ou posterior, dependendo da urgência.
- d) deverá ocorrer obrigatoriamente para outro órgão do Poder Judiciário.
- e) dar-se-á no interesse da Administração ou do servidor, conforme os demais requisitos aplicáveis ao caso concreto.

### Comentários

A questão exigiu vários detalhes quanto ao deslocamento mediante redistribuição, assim previstos na Lei 8.112:



Lei 8.112, art. 37. **Redistribuição** é o deslocamento de **cargo de provimento efetivo**, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do **mesmo Poder**, com **prévia apreciação** do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos:

Passemos às alternativas!

A **letra (A)** está incorreta, pois a redistribuição somente ocorre sobre **cargos efetivos**.

A **letra (B)** está incorreta. Um dos requisitos para a redistribuição consiste justamente na manutenção da essência das atribuições:

Art. 37. (...) observados os seguintes preceitos:

I - interesse da administração;

II - equivalência de vencimentos;

III - **manutenção da essência das atribuições** do cargo;

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

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

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

A **letra (C)** está incorreta, pois a apreciação do Sipec deverá ser **prévia** ao ato de redistribuição.

A **letra (D)**, por sua vez, está correta, pois o deslocamento mediante redistribuição ocorrerá sempre **dentro do mesmo Poder**. O “deslocamento para outro poder” poderia ocorrer mediante cessão.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta. Diferentemente da remoção, a redistribuição somente ocorre no interesse da Administração.

### Gabarito (D)

## 56. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR) – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017

Maria, servidora estável, sofreu penalidade de demissão em janeiro de 2013. A pena foi invalidada por decisão judicial transitada em julgado em janeiro de 2016. Ocorre que o cargo de Maria, que é servidora pública federal, encontra-se provido pela servidora Joaquina. Nesse caso, conforme preceitua a Lei nº 8.112/1990, Maria será

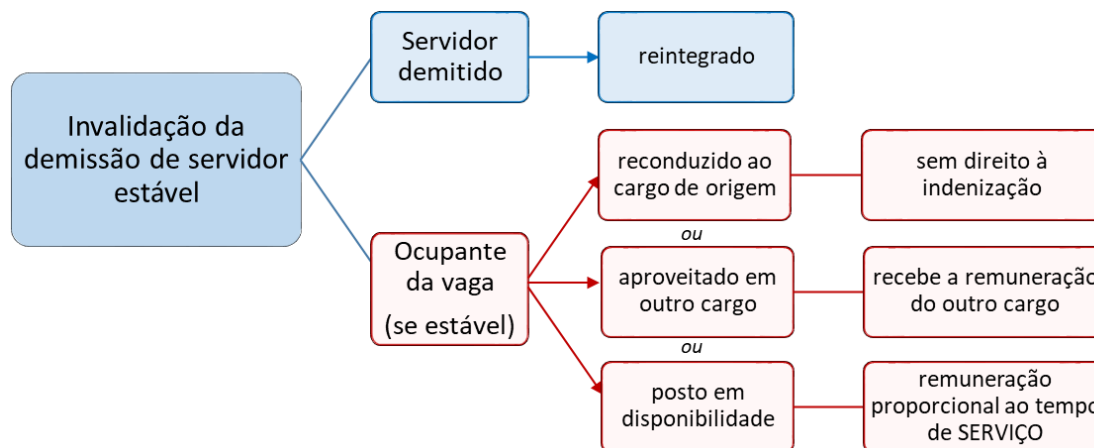
- a) reintegrada ao seu cargo, sendo ressarcida de todas as vantagens referentes ao período em que ficou fora do serviço público.
- b) aproveitada em outro cargo com atribuições e vencimentos compatíveis com o anterior.
- c) colocada em disponibilidade, com direito de receber todos os vencimentos e vantagens inerentes ao cargo, até que seja providenciada a recolocação de Joaquina.
- d) reintegrada ao seu cargo, sendo ressarcida apenas dos vencimentos referentes ao período em que ficou fora do serviço público.
- e) redistribuída, sendo observados os requisitos legais de tal instituto, como por exemplo, a equivalência de vencimentos.



## Comentários

Nesta situação, Maria será reintegrada e Joaquina será reconduzida. Diferentemente da reintegração, a recondução ocorre com o ressarcimento de todas as vantagens do período em que ficou fora do serviço público. Assim a **letra (A)** está correta.

As situações mencionadas nas **letras (B), (C) e (D)** estão incorretas visto que se aplicam à Joaquina, nos termos do art. 41, §2º, da CF. Relembrando:



Por fim, a **letra (E)** está incorreta, já que a redistribuição consiste no deslocamento do cargo para outro órgão do mesmo Poder, não se aplicando à situação narrada.

## Gabarito (A)

### 57. FGV/ IBGE - Analista – Processos Administrativos e Disciplinares – 2016

Rafael, servidor estável de fundação pública federal de direito público, acabou de se aposentar e deseja realizar concurso público para ocupar novo cargo público. Ao estudar o estatuto dos servidores públicos da União, Rafael percebeu que:

- a) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior em razão de vedação legal;
- b) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior porque as acumulações permitidas ocorrem apenas para o exercício em atividade;
- c) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se aplica apenas para cargos da Administração Direta;
- d) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se impõe para o exercício em atividade de cargos públicos;
- e) poderá acumular o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior somente se tais cargos forem acumuláveis na atividade.



## Comentários

A **letra (a)** está incorreta. Rafael pode acumular o vencimento de cargo público efetivo com os proventos da inatividade, se os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade (artigo 118, § 3º, da Lei 8.112/90).

A **letra (b)** está incorreta. A proibição de acumular também se aplica à inatividade.

A **letra (c)** está incorreta. A vedação de acumulação também se aplica às fundações públicas, conforme artigo 37, XVII, da CF:

*A proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, **fundações**, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público.*

A **letra (d)** está incorreta. A vedação da acumulação também se impõe com relação aos inativos.

Por fim, a **letra (e)** está correta. A assertiva está em consonância com o artigo 118, § 3º, da Lei 8.112/90:

*“Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da **inatividade**, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem **acumuláveis na atividade**”.*

## Gabarito (E)

### 58. FGV/ Câmara de Salvador – BA – Analista Legislativo Municipal – Área de Gestão de Pessoas 01 – 2018

Carolina, servidora municipal de Salvador, possui jornada laboral de 40 (quarenta) horas semanais, com jornada diária de 8 (oito) horas.

Recebeu pagamento equivalente a 25 (vinte e cinco) horas extraordinárias, todas desempenhadas durante o período de 5 (cinco) dias, incluindo horário noturno.

Diante desse fato, pode-se deduzir que

- a) a situação viola o limite estabelecido em face da jornada do servidor, uma vez que deve ser respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada;
- b) a servidora, neste caso, receberá acréscimo correspondente a 100% (cem por cento) sobre cada hora normal diurna, em todos os dias que tiver desempenhado serviço extraordinário;
- c) a servidora, neste caso, recebeu acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, todos os dias;
- d) a situação está em vigência com as disposições legais, uma vez que a servidora pode cumprir até 05 (cinco) horas de serviço extraordinário por jornada;
- e) em razão do princípio de irredutibilidade remuneratória, previsto constitucionalmente, Carolina terá a parcela correspondente ao serviço extraordinário incorporada.

## Comentários



Apesar de servidora municipal, a questão será útil para praticarmos os conceitos da Lei 8.112 (de âmbito federal).

A **letra (A)** está correta. O limite máximo é de **02** horas extras por jornada (artigo 74 da Lei 8.112/90). Como Carolina realizou 25 horas extras em 5 dias, obviamente tal limite foi extrapolado.

A **letra (B)**, por sua vez, está incorreta. O adicional de horas extras é de **50%** (artigo 73 da Lei 8.112/90).

A **letra (C)** está incorreta. O adicional não será recebido “todos os dias”, mas apenas nos 5 dias em que houve extrapolação da jornada.

A **letra (D)** está incorreta. O limite máximo é de **2** horas extras por jornada (artigo 74 da Lei 8.112/90).

Por fim, a **letra (E)** está incorreta. O pagamento a título de adicional de horas extras não ocorre de modo permanente e, portanto, não será incorporado. As horas extras são pagas apenas enquanto houver prestação de labor extraordinário.

### Gabarito (A)

---

#### 59. FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Bruno, ocupante estável do cargo de Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, pretende participar de programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado) na Universidade de Brasília. Ocorre que, diante da carga horária do curso, não é possível que a participação ocorra simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, Bruno:

- a) poderá, no interesse do próprio servidor, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- b) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- c) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- d) não poderá afastar-se do exercício das funções, pois tal afastamento apenas seria possível se houvesse compatibilidade do horário do curso com sua jornada de trabalho ou possibilidade de compensação de horário;
- e) não poderá afastar-se do exercício das funções, diante da ausência de norma dispendo sobre afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, mas pode requerer licença para tratar de interesses particulares.

### Comentários



A questão exigiu o afastamento para participação em pós-graduação *stricto sensu* em instituição no País, previsto no artigo 96-A da Lei nº 8.112/90, assim sintetizado:

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

Dito isto, passemos às alternativas!

A **letra (A)** está incorreta. O afastamento não se dá no interesse do próprio servidor, mas sim **no interesse da Administração**, ainda que o interesse do servidor seja coincidente.

A **letra (B)** está incorreta. O afastamento para participação em programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no país se dá **com** remuneração.

A **letra (C)** está correta, ao reproduzir a dicção do art. 96-A.

A **letra (D)** está incorreta. O afastamento é possível justamente porque o curso não pode ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, conforme informado no enunciado da questão.

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, já que o artigo 96-A da Lei 8.112/90, incluído pela Lei 11.907/2009, prevê tal afastamento.

**Gabarito (C)**

## 60. FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

O Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina enviou ofício ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, solicitando a cessão de Rodrigo, ocupante estável do cargo efetivo de Técnico Judiciário daquele TRT, para exercer cargo em comissão na Justiça Estadual.

De acordo com as disposições legais que regem a matéria, em especial a Lei nº 8.112/90, o pleito:

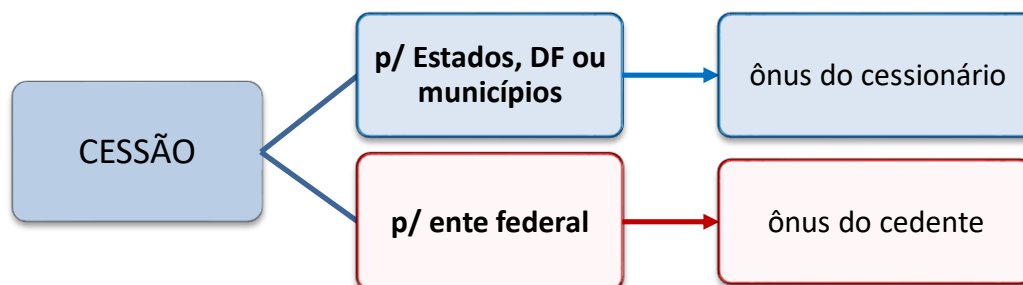


- a) não pode ser deferido, eis que o servidor está vinculado ao órgão de origem para o qual prestou concurso público, somente podendo ser afastado nas hipóteses legais, dentre as quais não se inclui o caso em tela;
- b) não pode ser deferido, em regra, para que se atenda à Lei de Responsabilidade Fiscal e o limite de gasto com pessoal, com exceção dos casos de permuta, em que o órgão cessionário também cede um servidor para compensação;
- c) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual;
- d) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cedente de origem, isto é, Justiça do Trabalho;
- e) deve ser deferido, eis que se trata de ato administrativo vinculado, e o ônus da remuneração do agente recairá necessariamente sobre órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. Há previsão legal para afastamento para servir a outro órgão ou entidade, que consiste em **cessão** (artigo 93 da Lei nº 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Não há óbice orçamentário para a cessão, notadamente porque a remuneração será paga pelo órgão cessionário, que é o Tribunal de Justiça (esfera estadual). Relembrando o ônus da cessão:



A **letra (C)** está correta. A cessão é ato discricionário e o ônus da remuneração será do órgão cessionário (artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.112/90).

A **letra (D)** está incorreta. A remuneração será suportada pelo órgão cessionário (TJ), e não pelo órgão cedente (TRT).

A **letra (E)** está incorreta. Não se trata de ato vinculado, mas sim discricionário, que observará a conveniência e a oportunidade do TRT.

### Gabarito (C)

#### 61. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017

Helena, servidora pública federal, investida em cargo efetivo, trabalha no setor de RH há 10 (dez) anos e tem amplo conhecimento na área. Este ano será realizado concurso público no



órgão em que Helena trabalha, e ela foi selecionada para auxiliar na preparação do concurso em questão.

Com base nessa situação, é correto afirmar que:

- a) a participação em bancas examinadoras e a preparação de provas de concurso é destinada a servidores que detenham amplo conhecimento na área, condicionada à designação em função de confiança;
- b) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba referente a serviço extraordinário como compensação pela atividade desempenhada, passível de incorporação, se percebida frequentemente;
- c) a retribuição pecuniária destinada a servidores que atuam em atividades afetas à preparação ou correção de provas de concursos é devida em caráter permanente e incorporada ao vencimento básico do servidor para todos os efeitos;
- d) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba de caráter eventual referente à Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, sendo vedada sua incorporação;
- e) o valor da retribuição pecuniária devido a Helena é fixado no total de 3% (três por cento) incidente sobre o vencimento básico do seu cargo, e será utilizado como base de cálculo de adicionais por tempo de serviço.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. A participação em bancas examinadoras e a preparação de provas de concurso não é condicionada à designação em função de confiança. Tal atuação se dá em caráter eventual (artigo 76-A, *caput*, da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Não se trata de pagamento de horas extras (serviço extraordinário). Helena receberá a GECC - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, no percentual de 2,2% ou 1,2% (artigo 76-A, § 1º III, da Lei 8.112/90). Ademais, tal verba não é passível de incorporação (artigo 76-A, § 3º, da Lei 8.112/90).

A **letra (C)** está incorreta. A GECC é paga em caráter eventual (artigo 76-A, *caput*, da Lei 8.112/90) e sem incorporação, conforme artigo 76-A, § 3º, da Lei 8.112/90:

*A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso não se incorpora ao vencimento ou salário do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões.*

Assim, a **letra (D)** mostra-se correta.

A **letra (E)** está incorreta. A gratificação não é de 3%, mas sim 2,2% ou 1,2%, a depender da atividade realizada (artigo 76-A, § 1º, III, da Lei 8.112/90). Além disso, a gratificação **não** será utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, o que inclui adicionais por tempo de serviço (artigo 76-A, § 3º, da Lei 8.112/90).

### Gabarito (D)



## 62. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017

Verônica, servidora estável em órgão público federal, ocupante do cargo de Almoxarife, sofreu penalidade disciplinar de demissão após acusação de abandono de cargo. Depois de análise detalhada do caso, constatou-se improcedência do motivo e sua demissão foi invalidada. Entretanto, o cargo em que Verônica deveria ser reintegrada foi extinto durante esse período.

Diante desse caso, é correto afirmar que Verônica:

- a) ficará em disponibilidade, podendo ser aproveitada em cargo compatível, em atribuições, ao de origem;
- b) deverá ser cedida a órgão público que tenha vaga em atividade similar à de seu cargo de origem;
- c) será readaptada em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com sua atividade anterior;
- d) será nomeada para cargo de confiança, no interesse do serviço, e receberá indenização por danos trabalhistas;
- e) sofrerá remoção de ofício, e a Administração arcará com os prejuízos decorrentes do período de disponibilidade.

### Comentários

Na hipótese de o cargo ter sido extinto, Verônica ficará em **disponibilidade** (artigo 28, § 1º, da Lei 8.112/90), podendo ser aproveitada em cargo compatível. Este é o teor do seguinte dispositivo constitucional:

*CF, art. 41, § 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.*

Em relação à **letra (C)**, incorreta, percebam que Verônica será reintegrada em razão da improcedência de sua demissão. Tal fato não se confunde com a readaptação, que ocorre quando o servidor sofre uma limitação em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica (artigo 24, *caput*, da Lei 8.112/90).

### Gabarito (A)

## 63. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Recursos Humanos – 2017

Bruna, servidora pública federal, está cursando faculdade de Pedagogia na cidade onde reside e trabalha. Ocorreu que, por ofício, no interesse da Administração Pública, ela descobriu que sofrerá remoção com mudança de sede para a cidade vizinha, e está preocupada com o andamento de seu curso.

Ao questionar o responsável pelo processo de remoção, Bruna será informada de que:

- a) a Administração garante apenas a retomada de seus estudos no início do próximo ano letivo, arcando com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar;



- b) terá assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga;
- c) terá assegurada matrícula, em qualquer época do ano, desde que haja vaga e compatibilidade de horário com sua atividade laboral;
- d) terá assegurada, na localidade da nova residência, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, desde que havendo vaga;
- e) retomará seus estudos exclusivamente na localidade da nova residência, cabendo à Administração arcar com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar.

### Comentários

A questão exige conhecimento do artigo 99, *caput*, da Lei 8.112/90:

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

Vamos às alternativas incorretas!

A **letra (A)** está incorreta, pois a continuação dos estudos é garantida e isso não se limita ao ano letivo seguinte. Ao contrário, a matrícula pode ocorrer em **qualquer época** do ano. Não há previsão legal de custeio de eventuais prejuízos.

As **letras (C) e (D)** estão incorretas pelo mesmo motivo: a matrícula é assegurada independentemente de vaga.

A **letra (E)** está incorreta. A instituição de ensino pode ser na localidade da nova residência **ou** na mais próxima.

### Gabarito (B)

---

#### 64. FGV/ ALERJ – Procurador – 2017

Antônio, servidor público estável ocupante de cargo efetivo da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, foi demitido após processo administrativo disciplinar. Passados seis meses da aplicação da sanção disciplinar, Antônio reuniu novas provas que firmaram de forma incontestável sua inocência em relação aos fatos que deram azo à sua condenação e levaram à invalidação de sua demissão, administrativamente.

Instado a exarar parecer sobre a reintegração do servidor, o Procurador da ALERJ opina, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, pelo:

- a) indeferimento da reintegração, pois tal forma de provimento derivado de cargo público somente pode ser determinada por meio de decisão judicial;
- b) indeferimento da reintegração, diante da formação da coisa julgada material administrativa no momento em que o processo administrativo disciplinar originário transitou em julgado para as partes;



- c) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com ressarcimento de todas as vantagens;
- d) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com efeitos ex nunc, ou seja, sem ressarcimento de vantagens pretéritas;
- e) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua colocação em disponibilidade para ser aproveitado no primeiro cargo que vagar com atribuições e remuneração compatíveis com seu cargo originário, sem ressarcimento de vantagens pretéritas.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. A reintegração não depende necessariamente de decisão judicial. À luz do princípio da autotutela, a Administração pode rever seus próprios atos.

A **letra (B)** está incorreta. Não há que se falar em coisa julgada, uma vez que há fatos novos, o que enseja a **revisão do processo**, a qualquer tempo, conforme artigo 174 da Lei 8.112/90:

*O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.*

A **letra (C)** está correta. Antônio será reintegrado e fará jus ao ressarcimento das vantagens, conforme artigo 28, *caput*, da Lei 8.112/90. Como opera **efeitos retroativos** (*ex tunc*), o servidor reintegrado fará jus a **todos os direitos e vantagens** relativos ao cargo, inclusive quanto aos **vencimentos** que seriam pagos no período em que foi indevidamente desligado do serviço público<sup>74</sup>.

Pelo mesmo fundamento, as **letras (D) e (E)** afiguram-se.

### Gabarito (C)

#### 65. FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016

Leandro, servidor estável de fundação pública federal, durante suas férias, ao realizar um voo radical de parapente, sofreu um acidente que causou limitação em sua capacidade física, conforme verificado em inspeção médica oficial. De acordo com a Lei nº 8.112/90, Leandro será:

- a) exonerado, pois não existe nexo de causalidade entre o acidente que lhe causou as limitações e o exercício das funções afetas ao cargo público de que é titular;
- b) reintegrado ao cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, e exercerá suas funções, respeitada sua nova condição, com vencimentos não inferiores aos anteriormente auferidos;

<sup>74</sup> STJ - AgRg no REsp: 779194 SP 2005/0146222-7, Relator: Ministro GILSON DIPP, Data de Julgamento: 15/08/2006, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJ 04/09/2006 p. 322



- c) reconduzido em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado, com redução da jornada de trabalho, de acordo com a natureza das limitações que sofreu;
- d) readaptado em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que sofreu, respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos;
- e) aproveitado em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, com redução proporcional da jornada de trabalho e de seus vencimentos, respeitada a limitação que sofreu.

### Comentários

O servidor sofreu uma limitação em sua capacidade laboral, tendo lugar a **readaptação**, prevista no artigo 24 da Lei 8.112/90:

*“Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.”*

### Gabarito (D)

---

#### 66. FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016

Em relação à indenização na modalidade ajuda de custo a um servidor de fundação pública federal, a Lei nº 8.112/90 estabelece que:

- a) não será concedida na hipótese de remoção a pedido do servidor para outra localidade, independentemente do interesse da Administração;
- b) não será concedida àquele que, não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio;
- c) terá como teto o valor correspondente a cinco vezes a remuneração do servidor;
- d) será concedida ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo;
- e) ficará o servidor obrigado a restituí-la quando não se apresentar na nova sede no prazo de 5 (cinco) dias.

### Comentários

Questão interessante que cobrou vários detalhes quanto à ajuda de custo, prevista a partir art. 53 da Lei 8.112.

A **letra (A)** está correta. Não será concedida ajuda de custo quando a remoção ocorre a pedido do servidor, seja a critério da Administração, seja independentemente do interesse da Administração (artigos 53, § 3º, e 36, II e III, da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Há concessão e ajuda de custo para não servidor que é nomeado em cargo de comissão, conforme artigo 56 da Lei 8.112/90:



*“Será concedida ajuda de custo àquele que, **não sendo servidor** da União, for nomeado para **cargo em comissão**, com mudança de domicílio”.*

A **letra (C)** está incorreta. O teto é de **três vezes** o valor da remuneração (artigo 54 da Lei 8.112/90).

A **letra (D)** está incorreta. A ajuda de custo não é devida em virtude de mandato eletivo, conforme artigo 55 da Lei 8.112/90:

*“**Não será concedida ajuda de custo** ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de **mandato eletivo**”.*

Por fim, a **letra (E)** está incorreta. A restituição deve ser feita no prazo de **30 dias**, conforme artigo 57 da Lei 8.112/90:

*O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de **30 (trinta) dias**.*

Note que a banca buscou confundir o candidato, citando o prazo de **5 dias**, que é aplicável à restituição de **diárias** não utilizadas (artigo 59 da Lei 8.112/90).

### **Gabarito (A)**

---

#### **67. FGV/ CODEBA – Analista Portuário – Gestão Portuária – 2016**

Na perspectiva atual, tanto na realidade empresarial quanto na administração pública, o planejamento da força de trabalho tem sido fundamental para a definição do quadro de servidores e de suas competências, com vistas à composição de equipes e ao cumprimento da missão organizacional.

No âmbito da administração pública brasileira, as possibilidades de um cargo se tornar vago são limitadas, e identificar o momento em que isso acontece é de vital importância para a gestão estratégica de pessoas.

Assinale a opção que apresenta causas para a vacância de um cargo na administração pública brasileira.

- a) Exoneração, readaptação e demissão.
- b) Licença, realocação e suspensão.
- c) Demissão, expulsão e óbito.
- d) Dispensa, licença sem vencimentos e readaptação.
- e) Reforma, demissão e exoneração.

#### **Comentários**

As hipóteses de vacância estão previstas nos incisos do artigo 33 da Lei 8.112/90, que são:



### Formas de VACÂNCIA

- Exoneração
- Demissão
- Promoção
- Readaptação
- Aposentadoria
- Posse em cargo inacumulável
- Falecimento

A única alternativa que apresenta apenas conceitos constantes deste rol é a **letra (A)**.

#### Gabarito (A)

#### 68. FGV/ MRE – Oficial de Chancelaria – 2016

João, servidor público civil da União, valendo-se de sua função de chefe da repartição pública onde está lotado, utilizou os servidores que lhe são hierarquicamente subordinados, bem como recursos materiais da repartição, em atividade particular. Em matéria de penalidades disciplinares, de acordo com a Lei nº 8.112/90, João está sujeito à sanção de:

- a) advertência;
- b) suspensão por 30 dias;
- c) suspensão por 90 dias;
- d) demissão;
- e) exoneração.

#### Comentários

Ao servidor público é proibido “*utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares*” (artigo 117, XVI, da Lei 8.112/90), conduta realizada por João.

Tal transgressão é punida com a **demissão**, conforme artigo 132, XIII, da Lei 8.112/90, que se reporta ao artigo 117, XVI, dentre outros incisos.

#### Gabarito (D)

#### 69. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

Determinado servidor público sofreu grave acidente de trabalho e foi afastado do serviço público. Após um período de recuperação, foi sensível a redução de sua capacidade laborativa. Apesar disso, era plenamente possível que viesse a exercer atribuição diversa, compatível com suas atuais condições físicas. Nesse caso, o referido servidor:

- a) será readaptado e, caso inexista cargo vago, exercerá suas atribuições como excedente até a ocorrência de vaga;



- b) quando retornar ao serviço público, deve exercer, necessariamente, as mesmas atribuições que exercia quando do acidente;
- c) não pode retornar ao serviço público, devendo ser necessariamente aposentado por invalidez;
- d) pode ocupar qualquer outro cargo público compatível com suas condições físicas, independentemente do nível de escolaridade exigido;
- e) somente poderá ser reintegrado quando criado um cargo público semelhante ao que ocupava, de modo que possa provê-lo.

### Comentários

Em virtude das limitações físicas, o servidor será readaptado. A inexistência de cargo vago acarretará o exercício das atividades como excedente, conforme artigo 24, § 2º, da Lei 8.112/90:

*“A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, **na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga**”.*

A **letra (B)** está incorreta. Não será necessário que o servidor exerça as mesmas atividades, sobretudo considerando sua limitação física. Neste sentido, dispõe o artigo 24, *caput*, da Lei 8.112/90:

*“Readaptação é a investidura do servidor em **cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação** que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica”.*

A **letra (C)** está incorreta. O servidor só será aposentado por invalidez se julgado incapaz para o serviço público, conforme artigo 24, § 1º, da Lei 8.112/90:

*“Se julgado **incapaz** para o serviço público, o readaptando será **aposentado**”.*

A **letra (D)** está incorreta. É necessário observar a compatibilidade do nível de escolaridade exigido, conforme artigo 24, § 2º, da Lei 8.112/90:

*“A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, **nível de escolaridade** e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga”.*

Por fim, a **letra (E)** está incorreta já que a hipótese é de readaptação - não reintegração.

### Gabarito (A)

#### 70. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

Um ex-servidor público estadual procurou a Administração Pública e afirmou que desejava ser reconduzido ao cargo.

É possível que tal ocorra no caso de:

- a) servidor público inativo, quando cessarem os motivos da aposentadoria por invalidez;
- b) servidor estável, quando inabilitado em estágio probatório relativo a outro cargo;
- c) ocupante de cargo em comissão, que é nomeado para outro cargo;



- d) servidor público inativo, quando a sua aposentadoria for anulada por decisão judicial transitada em julgado;
- e) servidor estável, quando invalidada a decisão administrativa que aplicou a sanção de demissão.

### Comentários

Vamos considerando que se tratava de servidor federal e, assim, tomar por base as disposições da Lei 8.112.

A **letra (A)** está incorreta. Quando cessam os motivos da aposentadoria por invalidez, ocorre a **reversão**, e não a recondução (artigo 25 da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está correta. Associando as regras do artigo 29 da Lei 8.112/90 com o entendimento doutrinário, temos que a recondução é possível diante de 3 situações:

- I) reintegração do servidor que ocupava aquele cargo anteriormente
- II) **inabilitação em estágio probatório relativo a um novo cargo**
- II) a pedido do servidor, no curso de estágio probatório relativo a novo cargo

A **letra (C)** está incorreta. A hipótese não corresponde à recondução. Trata-se de nomeação em outro cargo.

A **letra (D)** está incorreta, pois também menciona caso de **reversão**.

A **letra (E)** está incorreta. Quando invalidada a decisão administrativa que aplicou a sanção de demissão, ocorre a **reintegração**.

### Gabarito (B)

#### 71. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015

A respeito da denominada “reversão”, é correto afirmar que:

- a) consubstancia uma forma de provimento terceirizado do cargo público;
- b) reflete o retorno do servidor em gozo de férias à atividade regular;
- c) é forma de retorno a um estágio anterior da respectiva carreira;
- d) pode ocorrer quando insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez;
- e) somente pode ocorrer após a declaração de invalidade do ato de exoneração.

### Comentários

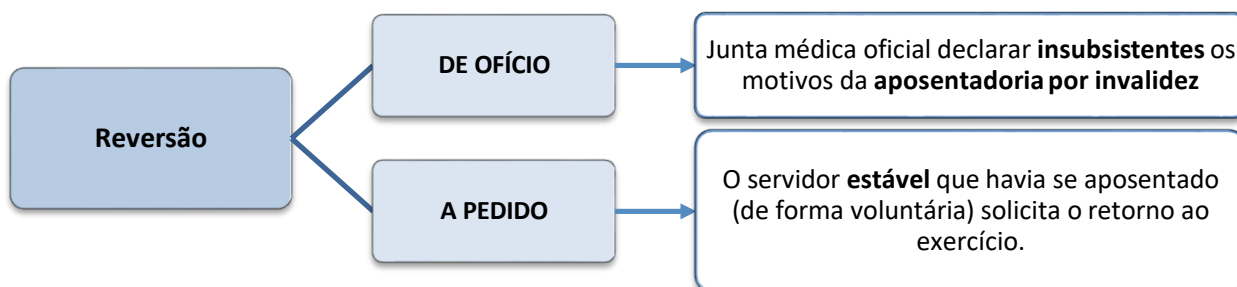
A **letra (A)** está incorreta. Não se trata de terceirização, pois a reversão refere-se a servidores próprios da Administração.

A **letra (B)** está incorreta. A reversão não trata de retorno de férias à atividade, mas sim de retorno de servidor aposentado.



A **letra (C)** está incorreta. A assertiva não trata de reversão. Ao que parece, o Examinador buscou descrever o movimento inverso à promoção, o que não tem amparo legal.

A **letra (D)** está correta. O artigo 25 da Lei 8.112/90 menciona as hipóteses de reversão, assim sintetizadas:



Por fim, a **letra (E)** está incorreta. A reversão não trata de invalidade do ato de exoneração, pois somente tem lugar quando a vacância se dá mediante aposentadoria.

#### Gabarito (D)

#### 72. FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico de Nível Superior – Bacharel em Direito – 2015

A respeito das formas de provimento em cargos públicos, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

- I. ( ) A nomeação é uma forma de provimento de cargo público.
- II. ( ) A vacância do cargo público pode decorrer de demissão.
- III. ( ) A remoção de servidor público somente ocorre de ofício, no interesse da Administração.

As afirmativas são, respectivamente,

- a) V, V e V.
- b) F, V e V.
- c) V, V e F.
- d) F, F e V.
- e) V, F e F.

#### Comentários

O **item I** é verdadeiro. As formas de provimento estão previstas no artigo 8º da Lei 8.112/90, que são: **nomeação**; promoção; readaptação; reversão; aproveitamento; reintegração; recondução.

O **item II** também é verdadeiro. As hipóteses de vacância estão previstas nos incisos do artigo 33 da Lei 8.112/90, que são: exoneração; **demissão**; promoção; readaptação; aposentadoria; posse em outro cargo inacumulável e falecimento.

O **item III** é falso, pois a remoção não ocorre apenas de ofício, pois também pode se dar a pedido, conforme artigo 36, *caput*, da Lei 8.112/90:

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

## Gabarito (C)

### 73. FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico em Administração Escolar – 2015

A exoneração de ofício de um servidor ocupante de cargo efetivo se dará quando

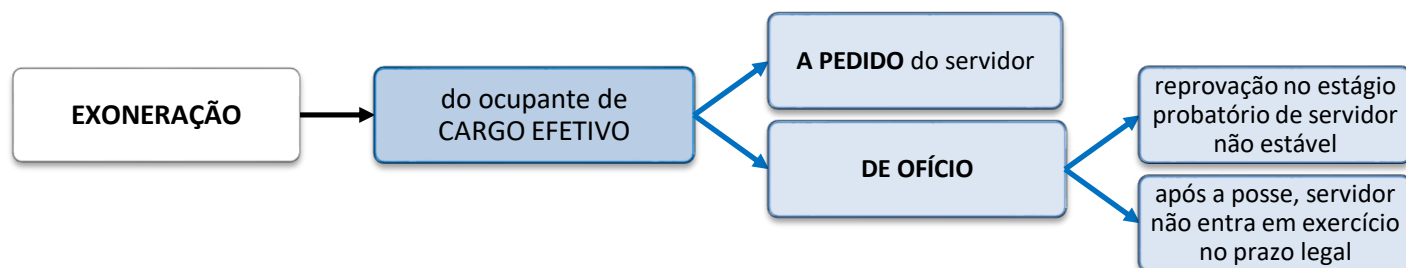
- I. o servidor estável abandonar o cargo.
- II. o servidor não atender às condições do estágio probatório.
- III. o servidor, tendo tomado posse, não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Está correto o que se afirma em

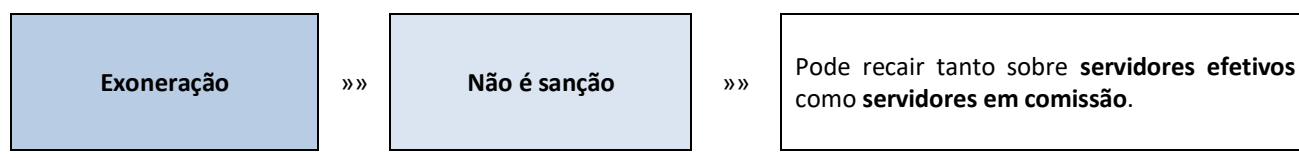
- a) I, apenas.
- b) I e II, apenas
- c) I e III, apenas.
- d) II e III, apenas.
- e) I, II e III.

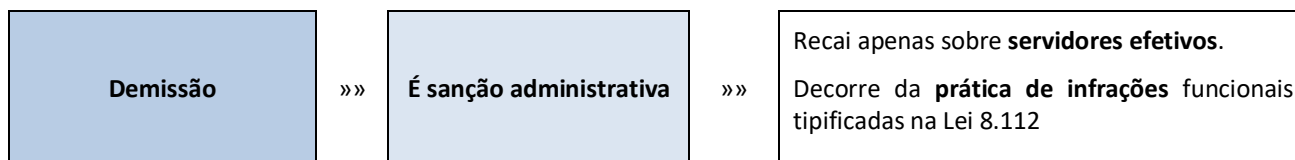
### Comentários

A exoneração pode se dar sobre um cargo efetivo ou em comissão. No primeiro caso, as hipóteses ensejadoras podem ser assim resumidas:



Feita esta breve contextualização, percebemos que o **item I** está incorreto. Se o servidor estável abandonar o cargo, restará configurado o “abandono de cargo”, que é passível de **demissão** (artigo 132, II, da Lei 8.112/90). Logo, não se trata de mera exoneração. Relembrando:





O **item II** está correto. O artigo 34, parágrafo único, I, da Lei 8.112/90, prevê que ocorrerá a exoneração “quando não satisfeitas as condições do estágio probatório”.

O **item III** está correto. O artigo 34, parágrafo único, II, da Lei 8.112/90, prevê que ocorrerá a exoneração “quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido”.

### Gabarito (D)

#### 74. FGV/ PGM – Niterói – Procurador do Município – 2014

Sobre cargos, empregos e funções públicas, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

I. ( ) O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.

II. ( ) Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

III. ( ) Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou reintegração do anterior ocupante.

As afirmativas são, respectivamente,

a) F, V e V.

b) V, F e F.

c) V, F e V.

d) V, V e V.

e) F, F e V.

### Comentários

O **item I** é falso. Embora conste, no artigo 21 da Lei 8.112/90, que o servidor adquirirá estabilidade no serviço público ao completar **2 anos** de efetivo exercício, prevalece o prazo constante do artigo 41 da CF, com redação dada pela EC 19/1998: **3 anos**.

O **item II** está em consonância com o artigo 24 da Lei 8.112/90:

*Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.*

O **item III** está de acordo com as disposições do artigo 29 da Lei 8.112/90:

*Art. 29. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:*



*I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;*

*II - reintegração do anterior ocupante.*

Por fim, é importante lembrar de uma terceira hipótese de recondução, criada pela jurisprudência<sup>75</sup>: a **recondução a pedido** do servidor. Neste caso, se o servidor estável, submetido a estágio probatório em novo cargo público, **desiste de exercer o novo cargo**, terá o direito a ser reconduzido ao cargo ocupado anteriormente no serviço público.

## Gabarito (A)

---

### 75. FGV/ TJ-GO – Analista Judiciário – 2014

Os cargos públicos são criados por lei e são frutos da necessidade social da administração pública de promover serviços essenciais. Toda administração pública deve seguir princípios e leis, podendo os agentes públicos responder por seus atos e omissões de forma administrativa, civil e penal.

Em contrapartida, o funcionário público tem alguns direitos, entre os quais:

- a) o exercício de atividade remunerada durante o período de licença por motivo de doença em pessoa da família;
- b) o auxílio-natalidade devido à servidora por motivo de nascimento de filho, inclusive no caso de natimorto, e acrescido de 50%, por nascituro, em caso de parto múltiplo;
- c) o pagamento de Encargo de Curso ou Concurso, mesmo quando as atividades forem desempenhadas durante a jornada de trabalho;
- d) a ausência do serviço por 02 dias consecutivos em razão de falecimento de pais, madrasta ou padrasto;
- e) a inatividade remunerada (aposentadoria), somente na modalidade compulsória.

### Comentários

A **letra (A)** está incorreta. Durante o período de licença em razão de doença em pessoa da família, o servidor **não** pode exercer atividade remunerada:

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

A **letra (B)** está em consonância com o artigo 196 da Lei 8.112/90:

*“Art. 196. O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.*

*§ 1º Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro”.*

A **letra (C)**, por sua vez, foi dada como incorreta. Ao assumir encargo de curso ou concurso, o servidor poderá optar entre (i) acumular tais atividades com suas atribuições ordinárias – recebendo a GECC

---

<sup>75</sup> STF - RMS 22.933-DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 26/6/1998



– e (ii) exercer o encargo com prejuízo de suas atribuições. Neste último caso, ele não fará jus à GECC, pois será remunerado apenas pela sua remuneração ordinária.

A **letra (D)** está incorreta. Em caso de falecimento de pais, madrasta ou padrasto, o afastamento será de **8 dias**, conforme artigo 97, III, b, da Lei 8.112/90:

*Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor **ausentar-se** do serviço:*

*(...) III - por **8 (oito) dias** consecutivos em razão de: (...)*

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

Por fim, a **letra (E)** está incorreta, pois qualquer espécie de aposentadoria é remunerada – na forma de “proventos”.

### **Gabarito (B)**

## **Processo Administrativo Disciplinar**

### **76. CESPE/TRT – 7ª Região (CE) – Analista Judiciário - 2017**

Inácio, analista judiciário de determinado tribunal, entrará de férias em outubro de 2017: ele preencheu todos os requisitos legais exigidos pela Lei n.º 8.112/1990.

Tendo como referência essa situação hipotética, assinale a opção correta.

- a) As férias não poderão ser interrompidas, salvo única e exclusivamente por motivo de necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade.
- b) Se Inácio for exonerado do cargo efetivo, ele deve receber, a título de indenização pela exoneração, o período das férias a que tiver direito e ao período incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.
- c) Se Inácio for o chefe de sua repartição, ele deve receber adicional correspondente a dois terços da remuneração do período das férias.
- d) As faltas ao serviço, ainda que devidamente justificadas, serão consideradas para o cálculo da quantidade de dias de férias de Inácio.

### **Comentários**

A **alternativa (A)**, incorreta, pois há outras situações que autorizam a interrupção das férias do servidor (art. 80): calamidade pública, comoção interna, convocação para júri e serviço militar ou eleitoral.

Por sua vez, a **alternativa (B)** está correta. Havendo exoneração do servidor (efetivo ou comissionado) com saldo de férias a usufruir ou no curso do período aquisitivo das férias, este



perceberá **indenização**, na proporção de 1/12 avos por mês de efetivo exercício - ou fração trabalhada superior a 14 dias (art. 78, §3º).

A **alternativa (C)**, incorreta, pois o adicional é de 1/3 apenas. Como o servidor exerce função comissionada (FC), tal fração também incidirá sobre o valor da retribuição pelo exercício da FC – mas continuará sendo de 1/3.

Por fim, a **alternativa (D)**, incorreta, pois as faltas justificadas do servidor não irão refletir na duração das suas férias. Nesse sentido, é oportuno destacar que a lei **proíbe** que as faltas sejam **levadas à conta das férias** (art. 77, §2º).

#### Gabarito (B)

---

#### 77. CESPE/TRF 1ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Considerando as Leis nºs 8.112/1990, 8.429/1992 e 9.784/1999, normas nacionais que regulam o direito administrativo, julgue o item subsecutivo.

Situação hipotética: Sérgio, aprovado em concurso público, foi nomeado em vinte de outubro de 2015. Um ano e dois meses depois, após ter sido aprovado em outro concurso público, entrou em exercício no novo órgão público no dia quinze de janeiro de 2017. No entanto, durante o estágio probatório, ele se arrependeu da nova investidura e decidiu retornar ao cargo que havia ocupado anteriormente. Assertiva: Nessa situação, Sérgio terá direito a retornar ao cargo anteriormente ocupado em virtude do instituto da recondução.

#### Comentários

De acordo com entendimento jurisprudencial<sup>76</sup>, a recondução, de fato, permite o retorno ao cargo anteriormente ocupado, a pedido do servidor. No entanto, em qualquer caso, a recondução exige que o servidor em questão seja **estável**.

No presente caso, a questão não informa que Sérgio era estável. Além disso, ainda que houvesse entrado em exercício já em outubro/2015 (data em que foi nomeado) e lá permanecesse até janeiro/2017 (quando entrou em exercício no outro cargo), não teriam se completado os 3 anos exigidos para a aquisição da estabilidade.

#### Gabarito (E)

---

#### 78. CESPE/TRE-TO – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

João delegou a Maria, sua esposa e pessoa estranha à repartição pública onde ele exerce suas funções, o desempenho das atribuições de sua responsabilidade. Descoberto, João sofreu um processo administrativo disciplinar, que resultou em sua condenação à penalidade de advertência. Três meses após o trânsito em julgado do procedimento administrativo, João recusou fé a documento público.

Nessa situação hipotética, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, João está sujeito à pena de

---

<sup>76</sup> STF - RMS 22.933-DF, rel. Min. Octavio Gallotti, 26/6/1998



- a) suspensão de até noventa dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.
- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

### Comentários

Questão interessante para ilustrar o cabimento da suspensão quando da **reincidência das faltas punidas com advertência**.

Nesse sentido, destaco que ambas as condutas faltosas são puníveis com advertência: cometer a pessoa estranha à repartição desempenho de atribuição de sua responsabilidade (art. 117, IV) e recusar fé a documento público (art. 117, III).

Como o servidor já havia sido punido com advertência e voltou a infringir seu estatuto funcional com penalidade punível com advertência, terá lugar a suspensão, a qual não pode exceder de 90 dias:

*Lei 8.112, art. 130. A **suspensão** será aplicada em caso de **reincidência das faltas punidas com advertência** e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.*

### Gabarito (A)

#### 79. CESPE/ TRE-TO – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Larissa, servidora pública efetiva do TRE/TO, estava prestes a completar os requisitos para a aposentadoria por tempo de serviço quando sofreu um acidente, que resultou, após afastamento do serviço por razoável lapso de tempo, em aposentadoria por invalidez. Meses após a aposentadoria de Larissa, a administração recebeu laudo elaborado pela equipe médica oficial retificando o resultado que havia resultado na aposentadoria por invalidez da servidora, que foi, então, avaliada como apta para o trabalho, considerando as funções exercidas no cargo que ocupava.

Nessa situação hipotética, com base no que dispõe a Lei n.º 8.112/1990, deverá ser declarada a

- a) reversão, devendo Larissa retornar às atividades anteriormente exercidas.
- b) readaptação, devendo Larissa retornar ao cargo que exercia anteriormente.
- c) recondução, devendo Larissa retornar às atividades que exercia.
- d) redistribuição, se o cargo anteriormente ocupado tiver deixado de existir.
- e) reintegração, se ainda existir a mesma categoria.

### Comentários



Como estamos diante da declaração de insubsistência dos motivos da aposentadoria por invalidez, haverá a **reversão** de Larissa, **de ofício**, de sorte que a servidora deverá retornar ao cargo anteriormente exercido, nos termos do art. 25 da Lei 8.112.

### Gabarito (A)

#### 80. CESPE/TRF – 1ª Região – Analista judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017

Com base na Lei n.º 8.112/1990 e no regime jurídico aplicável aos agentes públicos, julgue o item a seguir.

A destituição de servidor de cargo em comissão ou de função comissionada não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

### Comentários

Pelo contrário! A destituição de cargo em comissão e função de confiança consiste em **penalidade** prevista no art. 127 da Lei 8.112. Relembrando as penalidades:

#### Penalidades

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

Aproveito para destacar que a “destituição de função comissionada”, embora tenha sido mencionada no rol do art. 127, a Lei 8.112 nada dispõe a seu respeito, não possuindo grande relevância para concurso público.

### Gabarito (E)

#### 81. CESPE/TRE-BA – Analista Judiciário – Engenharia Elétrica – 2017

Determinado servidor público está respondendo a processo administrativo por ter, supostamente, se apropriado de dinheiro público. Além disso, há investigação criminal em curso pela prática do mesmo delito.

Conforme o disposto na Lei n.º 8.112/1990, nessa situação, o servidor

- a) poderá ser afastado preventivamente de suas funções pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da sua remuneração.
- b) deixará de responder ao processo administrativo se for absolvido criminalmente por falta de prova.
- c) não poderá ser processado civil e penalmente antes da conclusão do processo administrativo.



- d) deverá ser representado por advogado, como forma de se garantir a ampla defesa.
- e) somente poderá ser processado na esfera cível se ficarem comprovados o delito na forma dolosa, e o prejuízo ao erário ou a terceiro.

## Comentários

A **letra (A)** está correta, consoante previsão expressa na Lei 8.112:

*Lei 8.112, art. 147. Como **medida cautelar** e a fim de que o **servidor não venha a influir na apuração da irregularidade**, a **autoridade instauradora** do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo **prazo de até 60 (sessenta) dias**, sem prejuízo da remuneração.*

*Parágrafo único. O afastamento poderá ser **prorrogado por igual prazo**, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.*

A **letra (B)** está incorreta, na medida em que a absolvição criminal por simples **falta de provas** não é suficiente para vincular a esfera administrativa.

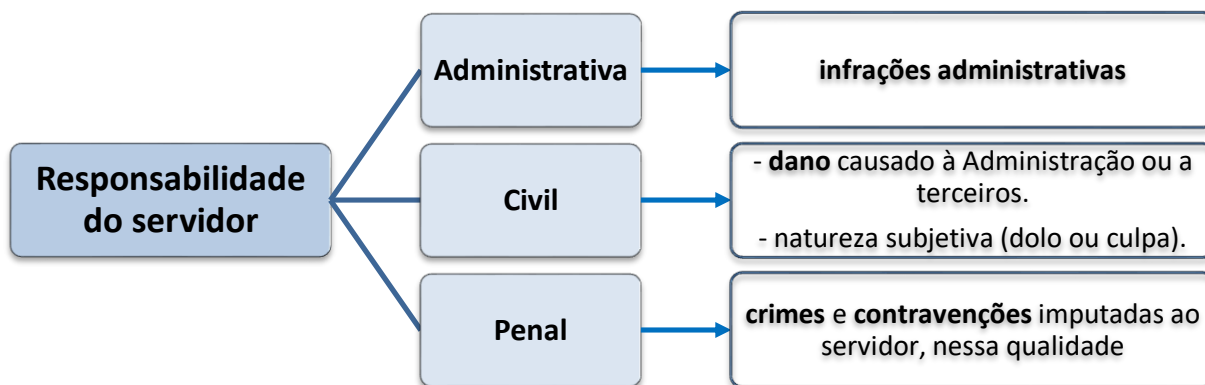
A **letra (C)** está incorreta. Por força da independência das instâncias, os respectivos processos apuratórios podem tramitar simultaneamente.

A **letra (D)** está incorreta. A falta de defesa técnica do servidor (por meio de advogado) no bojo de processo administrativo disciplinar não é razão para invalidar o PAD:

*STF - Súmula Vinculante 5*

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

A **letra (E)** está incorreta, pois a responsabilidade civil é de natureza subjetiva (art. 122), podendo também depender de **conduta culposa** – e não apenas de conduta dolosa. Relembrando:



## Gabarito (A)

### 82. CESPE/ ANVISA – Técnico Administrativo – 2016

O teto de um imóvel pertencente à União desabou em decorrência de fortes chuvas, as quais levaram o poder público a decretar estado de calamidade na região. Maria, servidora pública responsável por conduzir o processo licitatório para a contratação dos serviços de reparo pertinentes, diante da situação de calamidade pública, decidiu contratar mediante dispensa de licitação. Findo o processo de licitação, foi escolhida a Empresa Y, que apresentou preços



superiores ao preço de mercado, mas, reservadamente, prometeu, caso fosse contratada pela União, realizar, com generoso desconto, uma grande reforma no banheiro da residência de Maria. Ao final, em razão da urgência, foi firmado contrato verbal entre a União e a Empresa Y e executados tanto os reparos contratados quanto a reforma prometida.

Com referência a essa situação hipotética, julgue o item que se segue.

A autoridade que tiver ciência da conduta de Maria será obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

### Comentários

Ao tomar ciência da irregularidade praticada por Maria, a autoridade competente é **obrigada** a instaurar o procedimento administrativo com vistas à **imediata apuração** - atuação vinculada (art. 143).

### Gabarito (C)

---

#### 83. CESPE/ TCE-PA – Auditor de Controle Externo – Área Administrativa – Direito – 2016

Com base no disposto nas súmulas do Supremo Tribunal Federal relativas a direito administrativo, julgue o item subsequente.

Tratando-se de processo administrativo disciplinar, se o acusado não tiver advogado, deve ser providenciado um *ad hoc* para formulação da sua defesa técnica, sob pena de nulidade do procedimento, por cerceamento de defesa.

### Comentários

Pelo contrário, a jurisprudência pátria formou-se no sentido de que a falta de defesa técnica do servidor (por meio de advogado) no bojo de processo administrativo disciplinar não é razão para invalidar o PAD:

*STF - Súmula Vinculante 5*

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

### Gabarito (E)

---

#### 84. CESPE/ TCE-PA – Auditor de Controle Externo – Área Fiscalização – Direito – 2016

Acerca dos servidores públicos, dos poderes da administração pública e do regime jurídico-administrativo, julgue o item que se segue.

Situação hipotética: A autoridade competente de determinado TCE da Federação foi informada de que um dos servidores do órgão foi preso em flagrante, devido à prática de crime, e liberado em seguida para responder ao processo em liberdade. Assertiva: Nessa situação, caberá à autoridade aguardar o trânsito em julgado da condenação para determinar que o servidor seja afastado de suas funções.

### Comentários



A questão está indiretamente cobrando a **independência entre as esferas** administrativa, civil e penal. Assim, o fato de responder em liberdade não impede a instauração do PAD.

### Gabarito (E)

---

#### 85. CESPE/TC-DF – Analista de Administração Pública – Sistemas de TI – 2014

Suponha que um servidor público fiscal de obras do DF, no intuito de prejudicar o governo, tenha determinado o embargo de uma obra de canalização de águas pluviais, sem que houvesse nenhuma irregularidade. Em razão da paralisação, houve atraso na conclusão da obra, o que causou muitos prejuízos à população. Com base nessa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

Uma vez instaurado o processo administrativo disciplinar para apuração da infração, o servidor poderá ser afastado de suas funções, por até sessenta dias, sem direito à remuneração do cargo.

### Comentários

A assertiva está **incorreta**, já que o afastamento preventivo ocorre sem prejuízo da remuneração. Tomando por base os termos da Lei 8.112, destacamos seu art. 147:

*Lei 8.112, art. 147. Como **medida cautelar** e a fim de que o **servidor não venha a influir na apuração da irregularidade**, a **autoridade instauradora** do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo **prazo de até 60 (sessenta) dias**, sem prejuízo da remuneração.*

*Parágrafo único. O afastamento poderá ser **prorrogado por igual prazo**, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.*

### Gabarito (E)

---

#### 86. CESPE/ TC-DF – Analista de Administração Pública – Sistemas de TI – 2014

Suponha que um servidor público fiscal de obras do DF, no intuito de prejudicar o governo, tenha determinado o embargo de uma obra de canalização de águas pluviais, sem que houvesse nenhuma irregularidade. Em razão da paralisação, houve atraso na conclusão da obra, o que causou muitos prejuízos à população.

Com base nessa situação hipotética, julgue os itens que se seguem. A autoridade competente do órgão de fiscalização tem a prerrogativa discricionária de instaurar processo administrativo para apurar a infração cometida pelo servidor.

### Comentários

A assertiva está **errada**. Diante de tal constatação, a instauração do processo administrativo disciplinar não é discricionária.

Muito embora se considere que o exercício do poder disciplinar seja **discricionário**, não podemos nos esquecer de sua faceta vinculada. Nesse sentido, a administração pública não goza de nenhuma liberdade de escolha entre punir e não punir. Ao tomar ciência de irregularidade no serviço público, a autoridade competente é **obrigada** a instaurar o procedimento administrativo com vistas a **apurar a infração** - atuação vinculada.



## Gabarito (E)

### 87. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – 2013

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

#### Comentários

A assertiva está **correta**. Como regra geral, a aplicação de sanções ao servidor público requer a prévia instauração de **processo disciplinar**, admitindo-se a **sindicância** quando a infração sujeitar o infrator às penalidades de advertência e suspensão de até 30 dias.

Como o enunciado não mencionou nenhuma das duas sanções aplicáveis mediante sindicância, o item está correto.

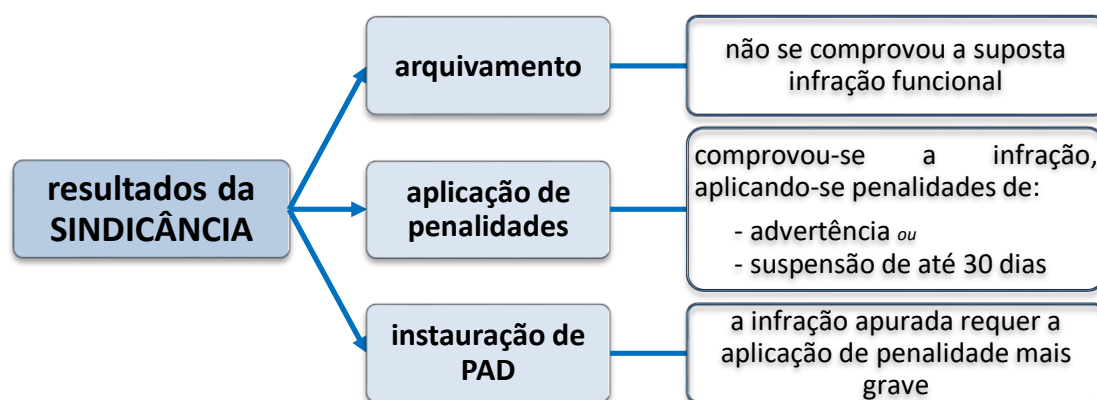
## Gabarito (C)

### 88. CESPE/ TCU – Técnico de Controle Externo – 2012

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

#### Comentários

A afirmação possui vários equívocos. Primeiramente, é importante ressaltar que a aplicação de advertência ou suspensão não é o único resultado de uma sindicância. Nos termos do art. 145, temos que:



Outro equívoco da questão repousa na afirmação de que a sindicância constitui procedimento **preliminar** e **inquisitório** ou, ainda, que dispensa a observância do princípio da ampla defesa e do contraditório.

Em algumas situações, a sindicância realmente limita-se a **apurar fatos**, sem imputar acusações ao servidor, ostentando, assim, natureza meramente inquisitória. Neste caso específico, não se exige a observância do contraditório e da ampla defesa.

Destinando-se, por outro lado, à **aplicação de penalidades**, a sindicância passa a ter natureza sancionatória e acusatória, tornando-se imprescindível o oferecimento da oportunidade de o servidor se defender.

### Gabarito (E)

---

#### 89. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – Psicologia - 2011

A revisão do processo administrativo disciplinar é cabível quando se apresentarem novos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação das penalidades aplicadas, podendo ocorrer de ofício ou a pedido, a qualquer tempo.

#### Comentários

Questão que cobrou as características da revisão do PAD, previstas no art. 174 da Lei 8.112:

*Art. 174. O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem **fatos novos ou circunstâncias** suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.*

### Gabarito (C)

---

#### 90. FCC/ TRE-PR – Técnico Judiciário – Área Judiciária – 2017

No que se refere ao processo administrativo disciplinar, a Lei nº 8.112/90 estabelece que

- a) a denúncia pode ser verbal ou por escrito, sendo vedado o anonimato.
- b) o prazo para a conclusão da sindicância é improrrogável.
- c) a autoridade instauradora do processo disciplinar deverá determinar o afastamento do servidor do exercício do cargo como medida cautelar.
- d) o processo disciplinar será conduzido por uma comissão, cujas reuniões e audiências serão públicas.
- e) é obrigatória a instauração de processo disciplinar sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 dias.

#### Comentários

A **letra (A)** está incorreta, pois as denúncias contra condutas de servidores públicos deverão ser “sempre” formuladas **por escrito**:

*Lei 8.112, art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas **por escrito**, confirmada a autenticidade.*

A **letra (B)** está incorreta. O prazo de 30 dias da sindicância poderá sim ser prorrogado por igual período:

*Art. 145, parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá **30 (trinta) dias**, podendo ser **prorrogado por igual período**, a critério da autoridade superior.*



A **letra (C)** está incorreta. O afastamento cautelar do servidor, previsto no art. 147 da Lei 8.112, é uma faculdade da autoridade competente, não se podendo afirmar que ela “**deverá** determinar o afastamento do servidor”.

A **letra (D)** está incorreta, pois as reuniões possuem caráter reservado:

*Art. 150, parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão **caráter reservado**.*

Por fim, a **letra (E)** está correta, porquanto a sindicância permite a aplicação de suspensão de, no máximo, 30 dias. Para se aplicar suspensão com prazo de 31 a 90 dias ou, até mesmo, penalidade de demissão, será obrigatória a instauração de PAD.

### Gabarito (E)

#### 91. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Caroline, servidora pública federal, sofreu penalidade de demissão após a conclusão de processo disciplinar. No entanto, pretende a revisão da decisão proferida, haja vista a existência de fatos novos, supervenientes ao julgamento e que comprovam a inadequação da penalidade aplicada. Para tanto, Caroline pleiteou a revisão do processo disciplinar. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o processo revisional

- a) será julgado pela mesma autoridade que aplicou a penalidade.
- b) correrá nos mesmos autos do processo disciplinar originário.
- c) será julgado no prazo máximo de quinze dias contados do recebimento do processo.
- d) traz o ônus da prova compartilhado, ou seja, cabe à requerente e à Administração pública angariar elementos para evidenciar a inadequação da penalidade aplicada.
- e) não terá comissão para a condução do feito, ao contrário do que existe no processo disciplinar em que é constituída comissão composta por três servidores estáveis.

### Comentários

Como o enunciado da questão mencionou o surgimento de **fatos novos** que sinalizam pela **inadequação da penalidade aplicada**, terá lugar a **revisão do PAD**, disciplinada no art. 174 e seguintes da Lei 8.112.

Feita esta breve contextualização, passemos às alternativas.

A **letra (A)** está correta. Ao contrário do que se possa imaginar, esta revisão do PAD será julgada pela **mesma autoridade** que aplicou a sanção inicial (art. 181). Assim, é formada uma **nova comissão** de PAD (chamada de “comissão revisora”) a qual irá elaborar um novo relatório e encaminhá-lo à mesma autoridade para fins de julgamento. Assim, percebemos que a **letra (E)** está incorreta.



A **letra (B)** está incorreta. A revisão corre em um **novo processo**. No entanto, dada a relação de conexão com o PAD original, um processo será **apensado**<sup>77</sup> ao outro:

*Lei 8.112, art. 178. A revisão correrá **em apenso** ao processo originário.*

A **letra (C)** está incorreta. Assim como ocorreu no processo original, na revisão a autoridade também possui **20 dias** para proferir seu julgamento:

*Art. 181, parágrafo único. O prazo para julgamento será **de 20 (vinte) dias**, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.*

Por fim, a **letra (D)** está incorreta. Aquele que requer a revisão do PAD deve arcar integralmente com o ônus de prova, não havendo que se falar em compartilhamento do ônus de prova:

*Art. 175. No processo revisional, o **ônus da prova cabe ao requerente**.*

## Gabarito (A)

### 92. FGV/ MPE-AL – Analista do Ministério Público – Administrador de Rede – 2018

Com relação à revisão de processo disciplinar, analise as afirmativas a seguir.

- I. Pode ser arguida a qualquer tempo, unicamente pelo servidor que foi punido, apenas para justificar sua inocência ou abrandar a pena que lhe foi aplicada.
- II. O interessado questionará os mesmos fatos já examinados quando da instauração do processo disciplinar, vedada a inovação, com o intuito de rever a punição imposta.
- III. O julgamento da revisão do processo disciplinar caberá à comissão formada por agentes públicos de autoridade hierárquica superior à daquele que aplicou a penalidade.

Está incorreto o que se afirma em

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

## Comentários

A **assertiva (I)** está incorreta. A revisão do processo disciplinar pode ocorrer a pedido ou **de ofício**, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada (artigo 174, *caput*, da Lei 8.112/90).

A **assertiva (II)** está incorreta. A revisão é cabível quando se aduzirem **fatos novos** (artigo 174, *caput*, da Lei 8.112/90), e não fatos já examinados.

<sup>77</sup> “Apensar” é sinônimo de juntar, prender. Nesta situação, “apensar” consiste no ato de anexar um processo aos autos de outro.



A **assertiva (III)** está incorreta. O julgamento caberá à **mesma autoridade que aplicou a penalidade** (artigo 181 da Lei 8.112/90).

### Gabarito (D)

### 93. FGV/ TJ-RJ – Analista Judiciário – Especialidade Comissário de Justiça, da Infância, da Juventude e do Idoso – 2014

Alberto é servidor público estadual ocupante de cargo efetivo, atualmente lotado no setor onde funciona a Comissão Permanente de Licitação. No exercício da função pública, Alberto participou de esquema fraudulento que desviou verba pública, enriquecendo-se ilicitamente. Em tema de responsabilização pelo ilícito cometido no caso em tela, é correto afirmar que Alberto pode ser:

- a) demitido após processo administrativo disciplinar, apenas se não era estável à época dos fatos;
- b) processado na esfera administrativa, mas não na criminal e civil para evitar o bis in idem;
- c) demitido por meio de sindicância sumária, assegurado o contraditório e a ampla defesa;
- d) demitido por força de sentença judicial recorrível;
- e) cobrado ao ressarcimento dos danos ao erário, cuja pretensão é imprescritível.

### Comentários

Para podermos praticar, vamos reler a questão considerando que diz respeito a servidor federal. Assim, vamos analisar as alternativas tomando por base as disposições da Lei 8.112. Avante!

A **letra (A)** está incorreta. Alberto poderia ser demitido, independentemente de ser estável ou não. A estabilidade do servidor público não é absoluta. Neste caso específico, aplica-se a penalidade de demissão (artigo 132, XI, da Lei 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Alberto poderia ser processado, inclusive, nas esferas criminal e civil, cumulando as sanções, sem a implicação de *bis in idem*, conforme artigos 121 e 125 da Lei 8.112/90:

*“O servidor responde **civil, penal e administrativamente** pelo exercício irregular de suas atribuições”.*

*“As sanções civis, penais e administrativas **poderão cumular-se**, sendo independentes entre si”.*

A **letra (C)** está incorreta. Como estamos diante de falta punível com demissão, a apuração dos fatos não se dará por “sindicância sumária”, mas sim por **processo administrativo disciplinar**, sob rito ordinário:

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

A **letra (D)** está incorreta. Se a sentença é “recorrível”, ainda não transitou em julgado. Nesta situação, a demissão só poderia ocorrer após o trânsito em julgado, nos termos no artigo 41, § 1º, da CF:

*“I - em virtude de sentença judicial **transitada em julgado**;*



II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa”.

Por fim, a **letra (E)** está correta. Alberto deverá ressarcir os danos ao erário, conforme artigo 136 da Lei 8.112/90:

*“A **demissão** ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, implica a indisponibilidade dos bens e o **ressarcimento ao erário**, sem prejuízo da ação penal cabível”.*

Ademais, a ação correspondente é imprescritível, conforme se depreende do artigo 37, § 5º, da CF:

*“A lei estabelecerá os prazos de **prescrição** para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, **ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento**”.*

Por oportuno, é importante lembrar que, ao julgar o **Recurso Extraordinário 852.457**, o STF ratificou que as ações de ressarcimento ao erário por improbidade administrativa são imprescritíveis.

### Gabarito (E)

## Seguridade Social

### 94. CESPE/ INSS – Analista de Seguro Social – Serviço Social – 2016

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

A partir dessa situação hipotética, julgue o item a seguir, referentes à seguridade social do servidor público.

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

### Comentários

Questão que exigiu conhecimento do art. 185 da Lei 8.112, que lista os benefícios da seguridade do servidor público, relativamente a seus dependentes:

*Art. 185. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem:*

*I - quanto ao servidor:*

*a) aposentadoria;*

*b) auxílio-natalidade;*

*c) salário-família;*

*d) licença para tratamento de saúde;*

*e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;*

*f) licença por acidente em serviço;*

*g) assistência à saúde;*



h) *garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;*

II - **quanto ao dependente:**

a) **pensão** vitalícia e temporária;

b) **auxílio-funeral**;

c) **auxílio-reclusão**;

d) **assistência à saúde**.

## Gabarito (C)

---

### 95. FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017

Fernanda, atualmente com 24 anos, era casada há 3 anos com Manoel, Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, ocupante de tal cargo efetivo há 20 anos ininterruptamente. Manoel faleceu com 60 anos em acidente automobilístico ocorrido no mês de julho de 2017.

De acordo com as disposições da Lei nº 8.112/90, Fernanda:

a) não tem direito a qualquer pensão, pois não completou o período mínimo de 5 anos de casamento com o servidor falecido;

b) não tem direito a qualquer pensão, pois está configurada fraude presumida à previdência pela diferença de idade superior a 30 anos entre o servidor falecido e a beneficiária;

c) tem direito à pensão provisória pelo período de 6 anos, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária tinha 24 anos;

d) tem direito à pensão vitalícia e proporcional, tendo em vista que o servidor ainda não tinha completado os requisitos legais para se aposentar;

e) tem direito à pensão vitalícia e integral, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária era casada com o servidor que já tinha vertido com mais de 18 contribuições mensais.

## Comentários

A **letra (A)** está incorreta. Fernanda tem direito à pensão, pois o casamento ocorreu mais de **02** anos antes da morte do servidor Manoel (artigo 222, VII, b, da Lei nº 8.112/90).

A **letra (B)** está incorreta. Não há previsão na Lei nº 8.112/90 acerca da “fraude presumida” mencionada na alternativa.

A **letra (C)** está correta. O pensionista que tiver idade entre 21 e 26 anos, como é o caso de Fernanda (24 anos), perde a qualidade de beneficiário após o decurso de **06 anos** (artigo 222, VII, b, 2, da Lei nº 8.112/90).

As **letras (D)** e **(E)** estão incorretas pelo mesmo motivo: a pensão **não** será vitalícia, pois deve observar os limites constantes do artigo 222, VII, da Lei 8.112/90.

## Gabarito (C)

---



## LISTA DAS QUESTÕES COMENTADAS

### Cargos, Provimento, Posse, Exercício, Vacância, Deslocamento, Direitos e Vantagens e Regime disciplinar

#### 1. CESPE/IPHAN – Auxiliar Institucional – 2018

Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item a seguir.

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

#### 2. CESPE/IPHAN – Auxiliar Institucional – 2018

Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item a seguir.

Nos casos de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel pelo servidor, o auxílio-moradia será pago por ainda um mês.

#### 3. CESPE/IPHAN – Auxiliar Institucional – 2018

Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item a seguir.

É vedado ao servidor público aposentado o retorno ao serviço público a pedido, somente sendo possível a reversão por insubsistência dos motivos da aposentadoria por invalidez.

#### 4. CESPE/IFF-RJ – Conhecimentos Gerais - 2018

Constitui indenização ao servidor o(a)

a) pagamento de serviço prestado em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.

b) verba paga a servidor que trabalhe habitualmente em local insalubre ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas.

c) verba paga ao servidor que atue como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal.

d) pagamento ao servidor de percentual de 1/12 da remuneração a que fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

e) verba destinada a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.

#### 5. CESPE/IFF-RJ – 2018



Servidor público civil federal pretende o deslocamento no âmbito do quadro de sua carreira, com mudança de sede, para acompanhar sua esposa, servidora pública militar, que foi deslocada por interesse da administração pública.

Nessa situação hipotética, para acompanhar sua esposa, o servidor deverá

- a) pedir remoção, pleito que estará a critério da administração pública.
- b) pedir remoção, pleito que independe do interesse da administração pública.
- c) pedir a redistribuição do cargo, pleito que independe do interesse da administração pública.
- d) aguardar concurso de redistribuição para localidade pretendida, e nele ser aprovado.
- e) ser removido de ofício, porque não cabe pedido de remoção para cônjuges quando eles têm regimes jurídicos diferentes.

**6. CESPE/EBSERH – Analista Administrativo – Administração – 2018**

Julgue o item seguinte, relativo ao regime dos servidores públicos federais e à ética no serviço público.

A demissão será a penalidade disciplinar cabível para o servidor que se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente.

**7. CESPE/EBSERH – Analista Administrativo – Administração – 2018**

Julgue o item seguinte, relativo ao regime dos servidores públicos federais e à ética no serviço público.

Em caso de licença por motivo de doença de enteado de servidor público em estágio probatório, este ficará suspenso, sendo retomado ao término do período da licença.

**8. CESPE/ STJ – Técnico Judiciário – Administrativa – 2018**

Julgue o seguinte item de acordo com as disposições constitucionais e legais acerca dos agentes públicos.

A reversão constitui a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, e ocorre quando é invalidada a demissão do servidor por decisão judicial ou administrativa. Nesse caso, o servidor deve ser ressarcido de todas as vantagens que deixou de perceber durante o período demissório.

**9. CESPE/ STJ – Analista Judiciário – Administrativa – 2018**

Com base no disposto na Lei n.º 8.112/1990, julgue o item seguinte.

O servidor em estágio probatório não poderá afastar-se para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, ainda que com a perda total da remuneração.

**10. CESPE/ ABIN – Oficial Técnico de Inteligência – Conhecimentos Gerais – 2018**

No que se refere à administração pública e aos seus agentes, julgue o item a seguir.

O estágio probatório inicia-se na data da posse do agente público, findando-se com o término do prazo de três anos.



### 11. CESPE/ STM – Cargos de Nível Superior – 2018

Julgue o item a seguir, relativo ao regime jurídico dos servidores públicos civis da União, às carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União e à responsabilidade civil do Estado.

No caso de acumulação ilegal de cargos públicos, o servidor será notificado para apresentar opção e, se ele permanecer omissa, será instaurado procedimento administrativo disciplinar sumário conduzido por comissão composta por dois servidores estáveis.

### 12. CESPE/STM – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018

Acerca das regras aplicáveis aos servidores públicos do Poder Judiciário, e considerando o que dispõe a Lei n.º 8.112/1990 e a Lei n.º 11.416/2006, julgue o item a seguir.

Provimento é o ato emanado da pessoa física designada para ocupar um cargo público, por meio do qual ela inicia o exercício da função a que fora nomeada.

### 13. CESPE/STM – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2018

Acerca das regras aplicáveis aos servidores públicos do Poder Judiciário, e considerando o que dispõe a Lei n.º 8.112/1990 e a Lei n.º 11.416/2006, julgue o item a seguir.

A legislação que dispõe sobre o regime estatutário prevê a possibilidade de o servidor público, em determinadas hipóteses, pedir remoção para outra localidade, independentemente do interesse da administração pública.

### 14. CESPE/PC-MA – Médico Legista – 2018

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

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

### 15. CESPE/TRT – 7ª Região (CE) – Analista Judiciário - 2017

Inácio, analista judiciário de determinado tribunal, entrará de férias em outubro de 2017: ele preencheu todos os requisitos legais exigidos pela Lei n.º 8.112/1990.

Tendo como referência essa situação hipotética, assinale a opção correta.

- a) As férias não poderão ser interrompidas, salvo única e exclusivamente por motivo de necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade.
- b) Se Inácio for exonerado do cargo efetivo, ele deve receber, a título de indenização pela exoneração, o período das férias a que tiver direito e ao período incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.



- c) Se Inácio for o chefe de sua repartição, ele deve receber adicional correspondente a dois terços da remuneração do período das férias.
- d) As faltas ao serviço, ainda que devidamente justificadas, serão consideradas para o cálculo da quantidade de dias de férias de Inácio.

**16. CESPE/TRF 1ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Considerando as Leis nºs 8.112/1990, 8.429/1992 e 9.784/1999, normas nacionais que regulam o direito administrativo, julgue o item subsecutivo.

Situação hipotética: Sérgio, aprovado em concurso público, foi nomeado em vinte de outubro de 2015. Um ano e dois meses depois, após ter sido aprovado em outro concurso público, entrou em exercício no novo órgão público no dia quinze de janeiro de 2017. No entanto, durante o estágio probatório, ele se arrependeu da nova investidura e decidiu retornar ao cargo que havia ocupado anteriormente. Assertiva: Nessa situação, Sérgio terá direito a retornar ao cargo anteriormente ocupado em virtude do instituto da recondução.

**17. CESPE/TRE-TO – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017**

João delegou a Maria, sua esposa e pessoa estranha à repartição pública onde ele exerce suas funções, o desempenho das atribuições de sua responsabilidade. Descoberto, João sofreu um processo administrativo disciplinar, que resultou em sua condenação à penalidade de advertência. Três meses após o trânsito em julgado do procedimento administrativo, João recusou fé a documento público.

Nessa situação hipotética, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, João está sujeito à pena de

- a) suspensão de até noventa dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.
- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

**18. CESPE/ TRE-TO – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Larissa, servidora pública efetiva do TRE/TO, estava prestes a completar os requisitos para a aposentadoria por tempo de serviço quando sofreu um acidente, que resultou, após afastamento do serviço por razoável lapso de tempo, em aposentadoria por invalidez. Meses após a aposentadoria de Larissa, a administração recebeu laudo elaborado pela equipe médica oficial retificando o resultado que havia resultado na aposentadoria por invalidez da servidora, que foi, então, avaliada como apta para o trabalho, considerando as funções exercidas no cargo que ocupava.

Nessa situação hipotética, com base no que dispõe a Lei n.º 8.112/1990, deverá ser declarada a

- a) reversão, devendo Larissa retornar às atividades anteriormente exercidas.



- b) readaptação, devendo Larissa retornar ao cargo que exercia anteriormente.
- c) recondução, devendo Larissa retornar às atividades que exercia.
- d) redistribuição, se o cargo anteriormente ocupado tiver deixado de existir.
- e) reintegração, se ainda existir a mesma categoria.

**19. CESPE/TRF – 1ª Região – Analista judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017**

Com base na Lei n.º 8.112/1990 e no regime jurídico aplicável aos agentes públicos, julgue o item a seguir.

A destituição de servidor de cargo em comissão ou de função comissionada não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

**20. CESPE/TRE-BA – Analista Judiciário – Engenharia Elétrica – 2017**

Anderson, servidor do TRE/BA, sofreu grave acidente no exercício de suas funções, o que resultou na amputação total de seu braço esquerdo. Após avaliação da equipe médica, constatou-se que ele não poderia exercer as funções anteriormente exigidas pelo cargo que ocupava. Diante disso, Anderson passou a exercer outra função, compatível com sua limitação.

Conforme a Lei n.º 8.112/1990, a situação apresentada configura hipótese de

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

**21. CESPE/TRE-PE – Conhecimentos Gerais – Cargo 1,2,4 e 5 – 2017**

Com relação ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da União (RJU), assinale a opção correta.

- a) A regra que estabelece a nacionalidade brasileira como requisito básico para a investidura em cargo público não comporta exceções.
- b) O RJU não é aplicável aos servidores das entidades da administração indireta, mas apenas aos órgãos públicos.
- c) Constitui competência comum dos Poderes Executivo e Legislativo a iniciativa de lei que verse sobre o RJU dos servidores da administração direta da União.
- d) As diversas categorias de servidores públicos, nelas incluídos os membros da magistratura e da advocacia pública, submetem-se ao regime estatutário previsto na Lei n.º 8.112/1990.
- e) A relação jurídica estatutária não tem natureza contratual, tratando-se de relação própria de direito público.

**22. CESPE/SEDF – Conhecimentos Básicos – Cargo 38 – 2017**



Maurício, chefe imediato de João (ambos servidores públicos distritais), determinou que este participasse de reunião de trabalho em Fortaleza – CE nos dias nove e dez de janeiro. João recebeu o valor das diárias. No dia oito de janeiro, João sofreu um acidente de carro e, conforme atestado médico apresentado para Maurício, teve de ficar de repouso por três dias, razão pela qual não pôde viajar. Essa foi a primeira vez no bimestre que João teve de se afastar do serviço por motivo de saúde.

Acerca dessa situação hipotética e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

A concessão de diária é ato vinculado da administração pública.

**23. CESPE/ FUB – Conhecimentos Básicos – Somente para os cargos 10 e 13 – 2016**

Com base nas disposições da Lei n.º 8.112/1990, julgue o item seguinte, a respeito de provimento de vagas no serviço público e direitos e vantagens do servidor público.

A posse no serviço público ocorrerá no prazo máximo de quinze dias, contados da publicação do ato de provimento.

**24. CESPE/ ANVISA – Técnico Administrativo – 2016**

José, servidor público estável de órgão do Poder Executivo federal, durante o período de doze meses, faltou intencionalmente ao serviço por cinquenta dias consecutivos, sem causa justificada. A administração pública, mediante procedimento disciplinar sumário, enquadrou a conduta de José como abandono de cargo.

A respeito dessa situação hipotética, julgue o item que se segue.

José somente poderia ser demitido por abandono de cargo caso tivesse se ausentado por mais de sessenta dias consecutivos.

**25. CESPE/ FUNPRESP-JUD – Analista – Direito – 2016**

Rafael, médico de um tribunal de justiça, foi submetido a processo administrativo disciplinar devido a denúncias de que ele estaria acumulando mais de dois cargos públicos. Na ocasião, foi-lhe dada a oportunidade de optar por duas de três ocupações médicas e, como não se manifestou, o servidor foi demitido. Rafael recorreu do processo administrativo que resultou em sua demissão e solicitou o seu retorno ao serviço público, com base no argumento de que não era razoável a aplicação da referida penalidade. Em sua defesa, alegou, ainda, que atuava como médico nas três instituições e havia compatibilidade de horários, pois a carga horária combinada não ultrapassava sessenta horas semanais; que ocupava apenas dois cargos públicos, no tribunal e em hospital municipal; e que o exercício da sua terceira atividade, em uma fundação pública de saúde, era legítimo, uma vez que o vínculo com a fundação de saúde era celetista e a vedação legal estaria restrita à acumulação de cargos públicos estatutários.

Considerando essa situação hipotética e as regras relativas ao processo administrativo e aos agentes públicos, julgue o item que se segue.



Caso a demissão seja invalidada por decisão administrativa ou judicial, o retorno ao serviço público solicitado por Rafael corresponderá à recondução do servidor efetivo ao cargo anteriormente ocupado.

## **26. CESPE/ PC-PE – Delegado de Polícia – 2016**

Assinale a opção correta a respeito de servidor público, agente público, empregado público e das normas do regime estatutário e legislação correlata.

- a) O processo administrativo disciplinar somente pode ser instaurado por autoridade detentora de poder de polícia.
- b) Nomeação, promoção e ascensão funcional são formas válidas de provimento de cargo público.
- c) Empregado público é o agente estatal, integrante da administração indireta, que se submete ao regime estatutário.
- d) A vacância de cargo público pode decorrer da exoneração de ofício de servidor, quando não satisfeitas as condições do estágio probatório.
- e) Para os efeitos de configuração de ato de improbidade administrativa, não se considera agente público o empregado de empresa incorporada ao patrimônio público municipal que não seja servidor público.

## **27. CESPE/ INSS – Técnico do Seguro Social – 2016**

Considerando que determinado servidor público federal tenha sido removido para outra sede, situada em outro município, para acompanhar sua esposa, que também é servidora pública federal e foi removida no interesse da administração, julgue o item seguinte à luz do disposto na Lei n.º 8.112/1990.

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

## **28. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – 2013**

A promoção, a readaptação e a posse em outro cargo inacumulável incluem-se entre os fatos que geram a situação de vacância do cargo público.

## **29. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – Psicologia - 2011**

A administração pode deferir pedido de licença sem remuneração, por até três anos consecutivos, a servidor público ocupante de cargo efetivo que esteja no segundo ano do estágio probatório, se a licença for para tratar de interesses particulares.

## **30. CESPE/ TCU – Analista de Controle Externo – Medicina – 2009**

Acerca da responsabilidade dos servidores públicos e da sua disciplina prevista na Lei n.º 8.112/1990, julgue os itens

Como espécies de penalidades disciplinares, a lei em questão elenca a advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e



a destituição de função comissionada. Uma das hipóteses em que poderá ser aplicada a penalidade de demissão é a ocorrência de abandono de cargo, a qual restará configurada quando o servidor intencionalmente se ausentar do serviço por mais de 30 dias consecutivos.

### **31. CESPE/ TCU – Analista de Controle Externo – Medicina – 2009**

Para o aprovado em concurso público, que seja nomeado, a Lei n.º 8.112/1990 estabelece apenas um prazo máximo para que ocorra a posse no cargo, mas não fixa um limite temporal à entrada em exercício.

### **32. FCC/ TRT - 14ª Região (RO e AC) – Analista Judiciário – Estatística – 2018**

Suponha que determinado órgão da Administração pública federal tenha sido extinto e, por força do mesmo diploma legal, também extintos os cargos efetivos correspondentes. Diante de tal circunstância, os servidores estáveis que ocupavam os referidos cargos deverão ser, conforme disposto na Lei nº 8.112/1990,

- a) colocados em disponibilidade, até o seu aproveitamento em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.
- b) readaptados, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos.
- c) colocados em licença compulsória, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, até a realocação em cargo equivalente ao extinto.
- d) redistribuídos a outros órgãos ou entidades integrantes da Administração, recebendo a remuneração correspondente, ainda que inferior à do cargo extinto, enquanto não sobrevier cargo vago equivalente.
- e) aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de serviço, cabendo reversão na hipótese de vacância de cargo equivalente ao extinto, a pedido do servidor ou *ex officio*.

### **33. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2018**

Um servidor da Administração direta federal foi convidado para ocupar cargo em comissão na Administração indireta estadual, como superintendente da autarquia responsável por ditar a política ambiental, inclusive realizar os licenciamentos naquela unidade federativa. O ente interessado na cessão do servidor formalizou o pedido e o servidor apresentou a seu superior pedido de afastamento, que

- a) não poderá ser deferido, considerando que os pedidos de afastamento para ocupar cargo em comissão somente podem ser acolhidos dentro da mesma esfera da Administração.
- b) não poderá ser acolhido porque os pedidos de afastamento somente podem ser deferidos para ocupar cargo em comissão no âmbito da Administração direta.
- c) poderá ser deferido, ficando a remuneração do servidor a cargo do ente cessionário.
- d) poderá ser deferido, mantendo-se o ônus da remuneração para a Administração pública cedente, considerando o dever de colaboração entre os entes federados.



e) será ou não deferido, conforme decisão discricionária da autoridade competente, cabendo ao servidor optar pela remuneração na Administração pública cedente ou cessionária.

### **34. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Técnico Judiciário – Segurança – 2018**

Considere hipoteticamente que José, servidor público federal estável, cujo vínculo é regido pela Lei nº 8.112/1990, tenha sido demitido após regular processo administrativo. Inconformado com a decisão, apresentou recurso administrativo, que foi desprovido. Recorreu ao Poder Judiciário pleiteando a anulação do referido ato demissório. Na ação judicial obteve êxito, tendo o judiciário anulado o ato administrativo de demissão. Intimada para dar cumprimento à decisão judicial, a autoridade administrativa federal competente

a) poderá reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado ou em outro de natureza diversa, que esteja vago, decisão de cunho discricionário, que deve levar em conta a necessidade do serviço público.

b) deverá, por ato de reintegração, reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, com ressarcimento de todas as vantagens.

c) deverá reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, se este estiver vago, ou em outro de mesma natureza ou não, na hipótese de o cargo ter sido provido.

d) deverá reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, mesmo que tenha sido extinto, uma vez que a anulação da demissão torna a extinção inexistente.

e) deverá, por ato de reintegração, reinvesti-lo no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, sem direito a ressarcimento de qualquer espécie.

### **35. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Psicologia - 2018**

Após regular processo administrativo disciplinar, garantidos ao servidor público federal investigado o exercício do contraditório e da ampla defesa, restaram cabalmente comprovadas a materialidade e a autoria de infração disciplinar descrita na portaria inaugural, punível com demissão, nos termos da Lei no 8.112/1990. Sobreveio aos autos informação de que o servidor processado, autor da infração, havia se aposentado voluntariamente durante a tramitação do processo. A autoridade competente, conforme estabelece a Lei no 8.112/1990,

a) em razão da precedente aposentadoria, deverá aplicar a pena de demissão, mitigando-a para suspensão por 90 dias e determinando sua anotação no prontuário do servidor, para resguardo dos direitos da Administração.

b) deverá aplicar a pena de cassação de aposentadoria, mas, ato contínuo, cancelar seu registro, com efeitos retroativos à data da passagem para inatividade.

c) deverá declarar a extinção da punibilidade do servidor, em razão de sua precedente aposentadoria, exarando sentença absolutória imprópria.

d) deverá, em decisão motivada, aplicar ao servidor faltoso a pena de cassação de aposentadoria, na hipótese de considerar que não estão presentes os requisitos autorizadores de sua mitigação.



e) poderá escolher livremente entre aplicar as penas de advertência, suspensão em mitigação à penalidade de demissão ou de cassação de aposentadoria, justamente em razão da precedente passagem do servidor para inatividade.

**36. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Psicologia - 2018**

Considere hipoteticamente que João, servidor público federal cujo vínculo é regido pela Lei no 8.112/90, foi promovido na sua carreira após 10 anos de efetivo exercício. Solicitou, ao departamento competente, a contagem de seu tempo de serviço, passados 5 anos do ato que o promoveu, sem que tenha se afastado do exercício de quaisquer dos cargos nesse período. A certidão foi expedida na mesma data em que solicitada, apontado que João contava com 5 anos de exercício no serviço público federal. A certidão

- a) está incorreta, pois a promoção não interrompe o tempo de exercício, que, tão somente, é contado no novo cargo a partir da publicação do ato que o promoveu.
- b) está correta, pois a promoção suspende o tempo de exercício, cuja contagem é retomada, com efeitos ex nunc, a partir da publicação do ato de promoção.
- c) está incorreta, pois dela deveria ter constado que João contava com 15 anos de serviço no cargo para o qual foi promovido, pois, para tanto, o tempo de exercício decorrido antes da promoção deveria ter sido considerado.
- d) está correta, pois, após a promoção, o tempo de serviço é zerado, contando-se apenas o tempo de exercício decorrido no novo cargo.
- e) está incorreta, pois dela deveria ter constado que João contava com 10 anos de serviço público federal, pois a lei de regência determina que o tempo transcorrido após a promoção deve ser desconsiderado.

**37. FCC/ TRT - 15ª Região (SP) – Analista Judiciário – Psicologia - 2018**

Considere que hipoteticamente a autarquia federal Y entendeu por bem realizar concurso público para provimento de cargos públicos vagos previstos em sua estrutura organizacional, estabelecendo no edital que nos três primeiros anos de exercício os investidos nos cargos públicos correlatos não perceberiam vencimentos. A previsão estabelecida no edital, nos termos da Lei no 8.112/1990,

- a) é válida, pois, dada a conjuntura econômica do país, se faz permitida a prestação de serviços federais gratuitos.
- b) é válida, pois durante o estágio probatório, que coincide com os três primeiros anos de exercício, os servidores não percebem vencimentos, mas indenização e ajuda de custos.
- c) é nula, pois os cargos públicos são criados por lei com vencimentos pagos pelos cofres públicos, não havendo que se falar na prestação de serviços gratuitos nesta hipótese.
- d) é nula, pois a prestação de serviços gratuitos à União encontra limite temporal de dois anos, no máximo.



e) é válida, em razão de se tratar de concurso para provimento de cargo da Administração pública federal indireta, hipótese em que, desde que haja previsão em edital, é permitida a prestação de serviços gratuitos por período a ser acordado entre as partes.

### **38. FCC/TRT - 2ª REGIÃO (SP) – Analista Judiciário – Contabilidade - 2018**

Severina, Maria e Camila são servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Severina praticou determinada conduta que acredita configure infração disciplinar. Assim, preocupada especificamente com a penalidade de suspensão, indaga suas colegas de trabalho a respeito das disposições específicas da Lei nº 8.112/1990. Maria e Camila respondem corretamente que a penalidade de suspensão

- a) será aplicada pelo prazo de até 15 dias na hipótese de o servidor, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente.
- b) poderá ser convertida em multa, na base de 30% por dia de vencimento ou remuneração, quando houver conveniência para o serviço, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.
- c) poderá ser convertida em multa, na base de 60% por dia de vencimento ou remuneração, quando houver conveniência para o serviço, ficando o servidor obrigado a afastar-se do serviço por cinco dias.
- d) poderá ser convertida em multa, na base de 60% por dia de vencimento ou remuneração, quando houver conveniência para o serviço, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.
- e) será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder a 60 dias.

### **39. FCC/TRT - 2ª REGIÃO (SP) – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2018**

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, o servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior

- a) terá direito ao recebimento de diária, sendo que, na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, não terá obrigatoriedade de restituir o que recebeu em excesso, uma vez que a diária é devida em razão do deslocamento e não do tempo de permanência, recebendo o excesso a título de indenização.
- b) não terá direito ao recebimento de diária, uma vez que a diária só é devida nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo e não eventual ou temporária.
- c) terá direito ao recebimento de diária, sendo que, na hipótese de o servidor receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de sessenta dias.



d) terá direito ao recebimento de diária somente na hipótese de afastamento dentro do território nacional, sendo indevida por expressa vedação legal quando o deslocamento ocorrer para o exterior.

e) terá direito ao recebimento de diária que será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias.

#### **40. FCC/ TRT - 6ª Região (PE) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018**

A aplicação de penalidades disciplinares aos servidores deve guardar relação

a) direta com o que está expressamente previsto na lei, podendo, no entanto, a autoridade deixar de aplicá-la no caso do servidor não ter praticado nenhuma infração anteriormente.

b) não só com a natureza e a gravidade da infração cometida, mas também com os danos que ela causar ao serviço público.

c) com a gravidade do ato, a exemplo da penalidade de demissão, que somente pode ser aplicada em caso de reincidência.

d) com a natureza do ato, a exemplo da demissão, que só pode ser aplicada em caso de infração disciplinar que também configure crime.

e) com os danos causados, a exemplo da penalidade de demissão, que poderá ser convertida em multa, no caso da infração cometida, embora grave, não ter surtido prejuízos ao erário.

#### **41. FCC/ TRT - 6ª Região (PE) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2018**

A Lei no 8.112/1990 estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos

a) Civis e Militares da União e de suas autarquias, excluídas as de regime especial, e das fundações, públicas, federais e privadas.

b) Federais, da Administração pública direta, não abrangendo os servidores públicos da Administração indireta, mesmo que autárquica.

c) Civis e Militares da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.

d) Civis da União, das autarquias, inclusive as de regime especial, e das fundações públicas federais.

e) Federais, da Administração pública direta e indireta, abrangendo os empregados das empresas estatais e fundações públicas.

#### **42. FCC/ TRT - 6ª Região (PE) – Técnico Judiciário – Segurança – 2018**

Considere.

I. Na sua aplicação 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.



- II. O ato que as impõe mencionará, se for o caso, o fundamento legal e a sua causa.
- III. Devem ser impostas pela autoridade com atribuição legal para tanto.
- IV. A suspensão poderá ser imposta por até 90 dias, não havendo possibilidade de conversão em multa, em razão do princípio da tipicidade estrita.

No que concerne às penalidades disciplinares cuidadas na Lei nº 8.112/1990, está correto o que se afirma APENAS em

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

**43. FCC/ DETRAN-MA – Assistente de Trânsito – 2018**

O acesso aos cargos públicos efetivos depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. O servidor estável, ocupante de cargo efetivo, uma vez demitido,

- a) poderá submeter-se a novo concurso público para ingresso no antigo cargo que ocupava, dispensado o cumprimento de estágio probatório.
- b) será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, caso demonstre judicialmente a nulidade da decisão que o demitiu.
- c) não poderá retornar ao cargo anteriormente ocupado, pois, ainda que reconduzido ou reintegrado, deverá ser investido em novo cargo, para exercer funções distintas.
- d) será ressarcido de todas as vantagens inerentes ao cargo que ocupava, apenas se obtiver a invalidação da demissão pela via judicial, tendo em vista que administrativamente não é possível restabelecer o vínculo funcional extinto.
- e) poderá ser reintegrado ao cargo, caso fique demonstrada e seja decidida, em sede de processo administrativo ou judicial, a nulidade da decisão de demissão.

**44. FCC/ TRF - 5ª REGIÃO – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017**

O Ministro da Saúde entendeu por bem substituir seu Chefe de Gabinete, que é servidor público de carreira da União, ocupante de cargo em comissão na Chefia de Gabinete do referido ministério. Para tanto,

- a) deverá, após processo administrativo com direito à ampla defesa, demiti-lo, desde que fique comprovada a atuação insuficiente.
- b) poderá, após processo administrativo com direito a ampla defesa, exonerá-lo, desde que fique comprovada prática de ilícito administrativo apenável com demissão simples ou agravada.



- c) poderá exonerá-lo do cargo em comissão, sem a necessidade de prévio processo administrativo, devendo, no entanto, obrigatoriamente motivar o ato.
- d) poderá exonerá-lo do cargo em comissão, sem a necessidade de prévio processo administrativo e independentemente de motivação.
- e) poderá exonerá-lo do cargo efetivo, independentemente de prévio processo administrativo, com o que o vínculo comissionado e a relação funcional se extinguem.

**45. FCC/ TST – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Considere que um servidor público da União tenha sido convidado para integrar, com mandato de quatro anos, um organismo internacional do qual o Brasil faz parte como membro, sediado nos Estados Unidos, e pretenda obter afastamento de seu cargo para desempenhar tal mister. De acordo com as disposições aplicáveis da Lei federal nº 8.112/90, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis federais, tal pretensão afigura-se

- a) descabida, salvo se o servidor em questão for integrante de carreira diplomática, podendo o afastamento ser concedido com duração correspondente ao mandato.
- b) cabível, exclusivamente em se tratando de missão oficial, nos termos definidos em tratado ou acordo internacional.
- c) descabida, eis que o afastamento para atuar no exterior somente é permitido para missão ou estudo, com prazo máximo de 3 anos.
- d) cabível, porém o afastamento deverá, obrigatoriamente, se dar com prejuízo da remuneração.
- e) cabível, excepcionalmente, com anuência do Ministério de Relações Exteriores, não contando o tempo de afastamento como exercício no serviço público.

**46. FCC/ TST – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, um cargo público fica vago em razão de

- a) readaptação, que consiste no retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado.
- b) exoneração, que se dá exclusivamente em razão de pedido do servidor público comissionado ou titular de cargo efetivo.
- c) aposentadoria, desde que por idade e a pedido, tendo em vista que quando por invalidez a vacância do cargo só ocorre quando do atingimento da idade mínima.
- d) promoção, quando precedida de concurso interno, hipótese em que o servidor passa a ocupar outro cargo efetivo.
- e) posse em outro cargo público não passível de ser acumulável com o anteriormente ocupado pelo servidor.

**47. FCC/ TST – Analista Judiciário – Contabilidade – 2017**



De acordo com a Lei nº 8.112/1990, o ingresso no serviço público dá-se mediante concurso público e a investidura no cargo público ocorre com a posse. Dessa forma, considerando as formas de provimento de cargo público, a posse

- a) é requisito essencial para todas as formas de provimento de cargo público.
- b) deve se dar imediatamente após a publicação do ato de provimento no cargo público, sob pena de ser considerada desistência.
- c) deve ocorrer no prazo de 5 dias úteis contados da publicação do ato de provimento, sob pena de revogação do ato de provimento no cargo público.
- d) será sucedida de inspeção médica que, se não for favorável, ocasionará a anulação do ato de provimento.
- e) só tem lugar quando o provimento se dá por meio de nomeação.

**48. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Técnico Judiciário – Segurança – 2017**

Jéssica, servidora pública federal, é casada com Ricardo, servidor público civil do Estado do Mato Grosso. Ambos os servidores exercem suas atribuições em Cuiabá. Ocorre que, Ricardo foi deslocado para o Município de Sinop, no interesse da Administração pública. Nesse caso, Jéssica, pretendendo ficar próxima de seu cônjuge formulou pedido de remoção. Nos termos da Lei nº 8.112/1990,

- a) será cabível, na hipótese, tão somente a aplicação do instituto da redistribuição que pode ocorrer independentemente do interesse da Administração.
- b) não será cabível qualquer modalidade de remoção, bem como de qualquer instituto destinado à transferência de Jéssica, devendo a servidora obrigatoriamente permanecer em Cuiabá.
- c) será cabível a remoção, a pedido, mas dependerá do interesse da Administração.
- d) será cabível, exclusivamente, a remoção de ofício, no interesse da Administração.
- e) será cabível a remoção, a pedido, independentemente do interesse da Administração.

**49. FCC/TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Francisco é Analista Judiciário de determinado Tribunal Regional do Trabalho e, em maio desse ano, pretende sair de férias, haja vista que terá preenchido os requisitos legais para tanto. A propósito do tema e nos termos da Lei nº 8.112/1990,

- a) admite-se levar à conta de férias as faltas ao serviço, justificadas e não justificadas.
- b) Francisco fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.
- c) as férias não poderão ser parceladas, sendo obrigatório o gozo do período inteiro das férias sob pena de responsabilidade do servidor.



- d) as férias não podem ser interrompidas, salvo única e exclusivamente por motivo de necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.
- e) admite-se o gozo de férias antes de completado o primeiro período aquisitivo, isto é, antes de doze meses de exercício, iniciando-se novo período aquisitivo a partir do término do gozo das férias.

**50. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Claudia e Joana são servidoras públicas federais, tendo praticado faltas disciplinares no exercício de suas atribuições. Claudia faltou ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses. Joana, de histórico exemplar vez que nunca sofrera qualquer penalidade administrativa, opôs resistência injustificada à execução de determinado serviço. Cumpre salientar que ambas as servidoras ainda não foram processadas administrativamente embora a Administração já tenha conhecimento dos fatos praticados. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, as ações disciplinares relativas às infrações praticadas pelas servidoras prescreverão em

- a) 5 anos e 2 anos, respectivamente, contados tais prazos a partir da data em que os fatos se tornaram conhecidos pela Administração.
- b) 2 anos e 180 dias, respectivamente, contados tais prazos a partir da data em que os fatos se tornaram conhecidos pela Administração.
- c) 5 anos e 180 dias, respectivamente, contados tais prazos a partir da data em que os fatos se tornaram conhecidos pela Administração.
- d) 2 anos, contado tal prazo da data em que praticadas as condutas.
- e) 5 anos, contado tal prazo da data em que praticadas as condutas.

**51. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Luciana, servidora pública federal, faltou justificadamente ao serviço em razão de forte enchente que atingiu local próximo à sua residência, impedindo-a de se deslocar até seu local de seu trabalho. Nos termos da Lei no 8.112/1990, a falta de Luciana

- a) poderá ser compensada a critério da chefia imediata, mas não será considerada como efetivo exercício.
- b) poderá ser compensada a critério da chefia imediata, sendo assim considerada como efetivo exercício.
- c) não poderá ser compensada, haja vista a natureza da falta.
- d) poderá ser compensada a critério da chefia mediata e não será considerada como efetivo exercício.
- e) poderá ser compensada a critério da chefia mediata, sendo assim considerada como efetivo exercício.

**52. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017**



Adriana, servidora pública federal, deverá ter exercício em outro Município em razão de ter sido removida. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o prazo para Adriana retomar efetivamente o desempenho das atribuições de seu cargo, considerando que não pretende declinar de tal prazo, e que não está de licença ou gozando de afastamento será, contado da publicação do ato, de, no mínimo,

- a) dez e, no máximo, trinta dias, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- b) cinco e, no máximo, sessenta dias, excluído desse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- c) cinco e, no máximo, trinta dias, excluído desse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- d) dez e, no máximo, sessenta dias, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.
- e) dez e, no máximo, noventa dias, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.

**53. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Zeus é servidor público titular de cargo efetivo no Tribunal há cinco anos, incluído, nesse lapso temporal, o período de estágio probatório. Zeus pretende afastar-se de seu cargo para a realização de programa de pós-doutorado. Hércules é servidor público titular de cargo efetivo no mesmo Tribunal há três anos e meio, incluído, nesse lapso temporal, o período de estágio probatório e pretende afastar-se de seu cargo para a realização de programa de doutorado. Nos termos da Lei nº 8.112/1990 e, desde que preenchidos os demais requisitos legais, poderão afastar-se, com a respectiva remuneração,

- a) ambos os servidores.
- b) apenas Zeus, pois o afastamento pretendido por Hércules exige que o servidor seja titular de cargo efetivo há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório.
- c) apenas Hércules, pois o afastamento pretendido por Zeus exige que o servidor seja titular de cargo efetivo há pelo menos seis anos, incluído o período de estágio probatório.
- d) nenhum dos servidores.
- e) apenas Zeus, pois o afastamento pretendido por Hércules exige que o servidor seja titular de cargo efetivo há pelo menos cinco anos, incluído o período de estágio probatório.

**54. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Flora é servidora pública federal e, por preencher os requisitos legais, foi recentemente, promovida. Sua promoção foi concedida em 10 de outubro de 2016 e, um mês depois, ou seja, em 10 de novembro de 2016, ocorreu a publicação do ato de promoção. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, a promoção



- a) não interrompe o tempo de exercício, que será contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de novembro de 2016.
- b) interrompe o tempo de exercício, sendo contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de outubro de 2016.
- c) não interrompe o tempo de exercício, que será contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de outubro de 2016.
- d) interrompe o tempo de exercício, sendo contado no novo posicionamento na carreira a partir de 10 de novembro de 2016.
- e) interrompe o tempo de exercício, sendo contado no novo posicionamento na carreira a partir de 01 de novembro de 2016, ou seja, no primeiro dia do mês seguinte à promoção.

**55. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR)- Analista Judiciário – Área Judiciária – 2017**

Joana, servidora pública federal, detentora de cargo efetivo em determinado órgão do Poder Judiciário, será redistribuída para outro órgão, de acordo com as disposições previstas na Lei no 8.112/1990. Nesse caso, a redistribuição

- a) seria admissível ainda que Joana não fosse detentora de cargo efetivo, mas sim de cargo em comissão, dada a paridade aplicável às modalidades de cargos.
- b) não exige a manutenção da essência das atribuições do cargo.
- c) exige apreciação do órgão central do SIPEC, que será prévia à redistribuição ou posterior, dependendo da urgência.
- d) deverá ocorrer obrigatoriamente para outro órgão do Poder Judiciário.
- e) dar-se-á no interesse da Administração ou do servidor, conforme os demais requisitos aplicáveis ao caso concreto.

**56. FCC/ TRT - 11ª Região (AM e RR) – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017**

Maria, servidora estável, sofreu penalidade de demissão em janeiro de 2013. A pena foi invalidada por decisão judicial transitada em julgado em janeiro de 2016. Ocorre que o cargo de Maria, que é servidora pública federal, encontra-se provido pela servidora Joaquina. Nesse caso, conforme preceitua a Lei nº 8.112/1990, Maria será

- a) reintegrada ao seu cargo, sendo ressarcida de todas as vantagens referentes ao período em que ficou fora do serviço público.
- b) aproveitada em outro cargo com atribuições e vencimentos compatíveis com o anterior.
- c) colocada em disponibilidade, com direito de receber todos os vencimentos e vantagens inerentes ao cargo, até que seja providenciada a recolocação de Joaquina.
- d) reintegrada ao seu cargo, sendo ressarcida apenas dos vencimentos referentes ao período em que ficou fora do serviço público.



e) redistribuída, sendo observados os requisitos legais de tal instituto, como por exemplo, a equivalência de vencimentos.

**57. FGV/ IBGE - Analista – Processos Administrativos e Disciplinares – 2016**

Rafael, servidor estável de fundação pública federal de direito público, acabou de se aposentar e deseja realizar concurso público para ocupar novo cargo público. Ao estudar o estatuto dos servidores públicos da União, Rafael percebeu que:

- a) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior em razão de vedação legal;
- b) não poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior porque as acumulações permitidas ocorrem apenas para o exercício em atividade;
- c) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se aplica apenas para cargos da Administração Direta;
- d) poderá acumular, em qualquer hipótese, o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior, eis que a vedação da acumulação se impõe para o exercício em atividade de cargos públicos;
- e) poderá acumular o vencimento do novo cargo público efetivo com os proventos da inatividade de seu cargo anterior somente se tais cargos forem acumuláveis na atividade.

**58. FGV/ Câmara de Salvador – BA – Analista Legislativo Municipal – Área de Gestão de Pessoas 01 – 2018**

Carolina, servidora municipal de Salvador, possui jornada laboral de 40 (quarenta) horas semanais, com jornada diária de 8 (oito) horas.

Recebeu pagamento equivalente a 25 (vinte e cinco) horas extraordinárias, todas desempenhadas durante o período de 5 (cinco) dias, incluindo horário noturno.

Diante desse fato, pode-se deduzir que

- a) a situação viola o limite estabelecido em face da jornada do servidor, uma vez que deve ser respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada;
- b) a servidora, neste caso, receberá acréscimo correspondente a 100% (cem por cento) sobre cada hora normal diurna, em todos os dias que tiver desempenhado serviço extraordinário;
- c) a servidora, neste caso, recebeu acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, todos os dias;
- d) a situação está em vigência com as disposições legais, uma vez que a servidora pode cumprir até 05 (cinco) horas de serviço extraordinário por jornada;
- e) em razão do princípio de irredutibilidade remuneratória, previsto constitucionalmente, Carolina terá a parcela correspondente ao serviço extraordinário incorporada.



**59. FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Bruno, ocupante estável do cargo de Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, pretende participar de programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado) na Universidade de Brasília. Ocorre que, diante da carga horária do curso, não é possível que a participação ocorra simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, Bruno:

- a) poderá, no interesse do próprio servidor, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- b) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, sem qualquer remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- c) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício das funções de seu cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para frequentar o curso pretendido, caso preenchidos os demais requisitos legais;
- d) não poderá afastar-se do exercício das funções, pois tal afastamento apenas seria possível se houvesse compatibilidade do horário do curso com sua jornada de trabalho ou possibilidade de compensação de horário;
- e) não poderá afastar-se do exercício das funções, diante da ausência de norma dispondo sobre afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, mas pode requerer licença para tratar de interesses particulares.

**60. FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

O Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina enviou ofício ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, solicitando a cessão de Rodrigo, ocupante estável do cargo efetivo de Técnico Judiciário daquele TRT, para exercer cargo em comissão na Justiça Estadual.

De acordo com as disposições legais que regem a matéria, em especial a Lei nº 8.112/90, o pleito:

- a) não pode ser deferido, eis que o servidor está vinculado ao órgão de origem para o qual prestou concurso público, somente podendo ser afastado nas hipóteses legais, dentre as quais não se inclui o caso em tela;
- b) não pode ser deferido, em regra, para que se atenda à Lei de Responsabilidade Fiscal e o limite de gasto com pessoal, com exceção dos casos de permuta, em que o órgão cessionário também cede um servidor para compensação;
- c) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual;



- d) pode ser deferido, mediante ato discricionário do Presidente do TRT, e o ônus da remuneração do agente será do órgão cedente de origem, isto é, Justiça do Trabalho;
- e) deve ser deferido, eis que se trata de ato administrativo vinculado, e o ônus da remuneração do agente recairá necessariamente sobre órgão cessionário, isto é, Tribunal de Justiça Estadual.

#### **61. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017**

Helena, servidora pública federal, investida em cargo efetivo, trabalha no setor de RH há 10 (dez) anos e tem amplo conhecimento na área. Este ano será realizado concurso público no órgão em que Helena trabalha, e ela foi selecionada para auxiliar na preparação do concurso em questão.

Com base nessa situação, é correto afirmar que:

- a) a participação em bancas examinadoras e a preparação de provas de concurso é destinada a servidores que detenham amplo conhecimento na área, condicionada à designação em função de confiança;
- b) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba referente a serviço extraordinário como compensação pela atividade desempenhada, passível de incorporação, se percebida frequentemente;
- c) a retribuição pecuniária destinada a servidores que atuam em atividades afetas à preparação ou correção de provas de concursos é devida em caráter permanente e incorporada ao vencimento básico do servidor para todos os efeitos;
- d) Helena receberá, durante o período de preparação do concurso público, verba de caráter eventual referente à Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, sendo vedada sua incorporação;
- e) o valor da retribuição pecuniária devido a Helena é fixado no total de 3% (três por cento) incidente sobre o vencimento básico do seu cargo, e será utilizado como base de cálculo de adicionais por tempo de serviço.

#### **62. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Gestão e Infraestrutura – 2017**

Verônica, servidora estável em órgão público federal, ocupante do cargo de Almoxarife, sofreu penalidade disciplinar de demissão após acusação de abandono de cargo. Depois de análise detalhada do caso, constatou-se improcedência do motivo e sua demissão foi invalidada. Entretanto, o cargo em que Verônica deveria ser reintegrada foi extinto durante esse período.

Diante desse caso, é correto afirmar que Verônica:

- a) ficará em disponibilidade, podendo ser aproveitada em cargo compatível, em atribuições, ao de origem;
- b) deverá ser cedida a órgão público que tenha vaga em atividade similar à de seu cargo de origem;



- c) será readaptada em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com sua atividade anterior;
- d) será nomeada para cargo de confiança, no interesse do serviço, e receberá indenização por danos trabalhistas;
- e) sofrerá remoção de ofício, e a Administração arcará com os prejuízos decorrentes do período de disponibilidade.

### 63. FGV/ IBGE – Analista Censitário – Recursos Humanos – 2017

Bruna, servidora pública federal, está cursando faculdade de Pedagogia na cidade onde reside e trabalha. Ocorreu que, por ofício, no interesse da Administração Pública, ela descobriu que sofrerá remoção com mudança de sede para a cidade vizinha, e está preocupada com o andamento de seu curso.

Ao questionar o responsável pelo processo de remoção, Bruna será informada de que:

- a) a Administração garante apenas a retomada de seus estudos no início do próximo ano letivo, arcando com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar;
- b) terá assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga;
- c) terá assegurada matrícula, em qualquer época do ano, desde que haja vaga e compatibilidade de horário com sua atividade laboral;
- d) terá assegurada, na localidade da nova residência, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, desde que havendo vaga;
- e) retomará seus estudos exclusivamente na localidade da nova residência, cabendo à Administração arcar com eventuais prejuízos decorrentes do período em que ficará sem estudar.

### 64. FGV/ ALERJ – Procurador – 2017

Antônio, servidor público estável ocupante de cargo efetivo da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, foi demitido após processo administrativo disciplinar. Passados seis meses da aplicação da sanção disciplinar, Antônio reuniu novas provas que firmaram de forma incontestável sua inocência em relação aos fatos que deram azo à sua condenação e levaram à invalidação de sua demissão, administrativamente.

Instado a exarar parecer sobre a reintegração do servidor, o Procurador da ALERJ opina, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, pelo:

- a) indeferimento da reintegração, pois tal forma de provimento derivado de cargo público somente pode ser determinada por meio de decisão judicial;
- b) indeferimento da reintegração, diante da formação da coisa julgada material administrativa no momento em que o processo administrativo disciplinar originário transitou em julgado para as partes;



- c) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com ressarcimento de todas as vantagens;
- d) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua reinvestidura no cargo anteriormente ocupado, com efeitos ex nunc, ou seja, sem ressarcimento de vantagens pretéritas;
- e) deferimento da reintegração do servidor, mediante sua colocação em disponibilidade para ser aproveitado no primeiro cargo que vagar com atribuições e remuneração compatíveis com seu cargo originário, sem ressarcimento de vantagens pretéritas.

#### **65. FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016**

Leandro, servidor estável de fundação pública federal, durante suas férias, ao realizar um voo radical de parapente, sofreu um acidente que causou limitação em sua capacidade física, conforme verificado em inspeção médica oficial. De acordo com a Lei nº 8.112/90, Leandro será:

- a) exonerado, pois não existe nexo de causalidade entre o acidente que lhe causou as limitações e o exercício das funções afetas ao cargo público de que é titular;
- b) reintegrado ao cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, e exercerá suas funções, respeitada sua nova condição, com vencimentos não inferiores aos anteriormente auferidos;
- c) reconduzido em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado, com redução da jornada de trabalho, de acordo com a natureza das limitações que sofreu;
- d) readaptado em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que sofreu, respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos;
- e) aproveitado em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, com redução proporcional da jornada de trabalho e de seus vencimentos, respeitada a limitação que sofreu.

#### **66. FGV/ IBGE – Analista – Auditoria – 2016**

Em relação à indenização na modalidade ajuda de custo a um servidor de fundação pública federal, a Lei nº 8.112/90 estabelece que:

- a) não será concedida na hipótese de remoção a pedido do servidor para outra localidade, independentemente do interesse da Administração;
- b) não será concedida àquele que, não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio;
- c) terá como teto o valor correspondente a cinco vezes a remuneração do servidor;
- d) será concedida ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo;



e) ficará o servidor obrigado a restituí-la quando não se apresentar na nova sede no prazo de 5 (cinco) dias.

**67. FGV/ CODEBA – Analista Portuário – Gestão Portuária – 2016**

Na perspectiva atual, tanto na realidade empresarial quanto na administração pública, o planejamento da força de trabalho tem sido fundamental para a definição do quadro de servidores e de suas competências, com vistas à composição de equipes e ao cumprimento da missão organizacional.

No âmbito da administração pública brasileira, as possibilidades de um cargo se tornar vago são limitadas, e identificar o momento em que isso acontece é de vital importância para a gestão estratégica de pessoas.

Assinale a opção que apresenta causas para a vacância de um cargo na administração pública brasileira.

- a) Exoneração, readaptação e demissão.
- b) Licença, realocação e suspensão.
- c) Demissão, expulsão e óbito.
- d) Dispensa, licença sem vencimentos e readaptação.
- e) Reforma, demissão e exoneração.

**68. FGV/ MRE – Oficial de Chancelaria – 2016**

João, servidor público civil da União, valendo-se de sua função de chefe da repartição pública onde está lotado, utilizou os servidores que lhe são hierarquicamente subordinados, bem como recursos materiais da repartição, em atividade particular. Em matéria de penalidades disciplinares, de acordo com a Lei nº 8.112/90, João está sujeito à sanção de:

- a) advertência;
- b) suspensão por 30 dias;
- c) suspensão por 90 dias;
- d) demissão;
- e) exoneração.

**69. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015**

Determinado servidor público sofreu grave acidente de trabalho e foi afastado do serviço público. Após um período de recuperação, foi sensível a redução de sua capacidade laborativa. Apesar disso, era plenamente possível que viesse a exercer atribuição diversa, compatível com suas atuais condições físicas. Nesse caso, o referido servidor:

- a) será readaptado e, caso inexista cargo vago, exercerá suas atribuições como excedente até a ocorrência de vaga;



- b) quando retornar ao serviço público, deve exercer, necessariamente, as mesmas atribuições que exercia quando do acidente;
- c) não pode retornar ao serviço público, devendo ser necessariamente aposentado por invalidez;
- d) pode ocupar qualquer outro cargo público compatível com suas condições físicas, independentemente do nível de escolaridade exigido;
- e) somente poderá ser reintegrado quando criado um cargo público semelhante ao que ocupava, de modo que possa provê-lo.

**70. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015**

Um ex-servidor público estadual procurou a Administração Pública e afirmou que desejava ser reconduzido ao cargo.

É possível que tal ocorra no caso de:

- a) servidor público inativo, quando cessarem os motivos da aposentadoria por invalidez;
- b) servidor estável, quando inabilitado em estágio probatório relativo a outro cargo;
- c) ocupante de cargo em comissão, que é nomeado para outro cargo;
- d) servidor público inativo, quando a sua aposentadoria for anulada por decisão judicial transitada em julgado;
- e) servidor estável, quando invalidada a decisão administrativa que aplicou a sanção de demissão.

**71. FGV/ TJ-PI – Analista Judiciário – Escrivão Judicial – 2015**

A respeito da denominada “reversão”, é correto afirmar que:

- a) consubstancia uma forma de provimento terceirizado do cargo público;
- b) reflete o retorno do servidor em gozo de férias à atividade regular;
- c) é forma de retorno a um estágio anterior da respectiva carreira;
- d) pode ocorrer quando insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez;
- e) somente pode ocorrer após a declaração de invalidade do ato de exoneração.

**72. FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico de Nível Superior – Bacharel em Direito – 2015**

A respeito das formas de provimento em cargos públicos, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

- I. ( ) A nomeação é uma forma de provimento de cargo público.
  - II. ( ) A vacância do cargo público pode decorrer de demissão.
  - III. ( ) A remoção de servidor público somente ocorre de ofício, no interesse da Administração.
- As afirmativas são, respectivamente,



- a) V, V e V.
- b) F, V e V.
- c) V, V e F.
- d) F, F e V.
- e) V, F e F.

**73. FGV/ Prefeitura de Cuiabá – MT – Técnico em Administração Escolar – 2015**

A exoneração de ofício de um servidor ocupante de cargo efetivo se dará quando

- I. o servidor estável abandonar o cargo.
- II. o servidor não atender às condições do estágio probatório.
- III. o servidor, tendo tomado posse, não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Está correto o que se afirma em

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

**74. FGV/ PGM – Niterói – Procurador do Município – 2014**

Sobre cargos, empregos e funções públicas, assinale V para a afirmativa verdadeira e F para a falsa.

- I. ( ) O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.
- II. ( ) Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.
- III. ( ) Recondição é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou reintegração do anterior ocupante.

As afirmativas são, respectivamente,

- a) F, V e V.
- b) V, F e F.
- c) V, F e V.
- d) V, V e V.
- e) F, F e V.



## 75. FGV/ TJ-GO – Analista Judiciário – 2014

Os cargos públicos são criados por lei e são frutos da necessidade social da administração pública de promover serviços essenciais. Toda administração pública deve seguir princípios e leis, podendo os agentes públicos responder por seus atos e omissões de forma administrativa, civil e penal.

Em contrapartida, o funcionário público tem alguns direitos, entre os quais:

- a) o exercício de atividade remunerada durante o período de licença por motivo de doença em pessoa da família;
- b) o auxílio-natalidade devido à servidora por motivo de nascimento de filho, inclusive no caso de natimorto, e acrescido de 50%, por nascituro, em caso de parto múltiplo;
- c) o pagamento de Encargo de Curso ou Concurso, mesmo quando as atividades forem desempenhadas durante a jornada de trabalho;
- d) a ausência do serviço por 02 dias consecutivos em razão de falecimento de pais, madrasta ou padrasto;
- e) a inatividade remunerada (aposentadoria), somente na modalidade compulsória.

## Processo Administrativo Disciplinar

### 76. CESPE/TRT – 7ª Região (CE) – Analista Judiciário - 2017

Inácio, analista judiciário de determinado tribunal, entrará de férias em outubro de 2017: ele preencheu todos os requisitos legais exigidos pela Lei n.º 8.112/1990.

Tendo como referência essa situação hipotética, assinale a opção correta.

- a) As férias não poderão ser interrompidas, salvo única e exclusivamente por motivo de necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade.
- b) Se Inácio for exonerado do cargo efetivo, ele deve receber, a título de indenização pela exoneração, o período das férias a que tiver direito e ao período incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.
- c) Se Inácio for o chefe de sua repartição, ele deve receber adicional correspondente a dois terços da remuneração do período das férias.
- d) As faltas ao serviço, ainda que devidamente justificadas, serão consideradas para o cálculo da quantidade de dias de férias de Inácio.

### 77. CESPE/TRF 1ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017

Considerando as Leis n.ºs 8.112/1990, 8.429/1992 e 9.784/1999, normas nacionais que regulam o direito administrativo, julgue o item subsecutivo.



Situação hipotética: Sérgio, aprovado em concurso público, foi nomeado em vinte de outubro de 2015. Um ano e dois meses depois, após ter sido aprovado em outro concurso público, entrou em exercício no novo órgão público no dia quinze de janeiro de 2017. No entanto, durante o estágio probatório, ele se arrependeu da nova investidura e decidiu retornar ao cargo que havia ocupado anteriormente. Assertiva: Nessa situação, Sérgio terá direito a retornar ao cargo anteriormente ocupado em virtude do instituto da recondução.

**78. CESPE/TRE-TO – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017**

João delegou a Maria, sua esposa e pessoa estranha à repartição pública onde ele exerce suas funções, o desempenho das atribuições de sua responsabilidade. Descoberto, João sofreu um processo administrativo disciplinar, que resultou em sua condenação à penalidade de advertência. Três meses após o trânsito em julgado do procedimento administrativo, João recusou fé a documento público.

Nessa situação hipotética, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, João está sujeito à pena de

- a) suspensão de até noventa dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.
- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

**79. CESPE/ TRE-TO – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Larissa, servidora pública efetiva do TRE/TO, estava prestes a completar os requisitos para a aposentadoria por tempo de serviço quando sofreu um acidente, que resultou, após afastamento do serviço por razoável lapso de tempo, em aposentadoria por invalidez. Meses após a aposentadoria de Larissa, a administração recebeu laudo elaborado pela equipe médica oficial retificando o resultado que havia resultado na aposentadoria por invalidez da servidora, que foi, então, avaliada como apta para o trabalho, considerando as funções exercidas no cargo que ocupava.

Nessa situação hipotética, com base no que dispõe a Lei n.º 8.112/1990, deverá ser declarada a

- a) reversão, devendo Larissa retornar às atividades anteriormente exercidas.
- b) readaptação, devendo Larissa retornar ao cargo que exercia anteriormente.
- c) recondução, devendo Larissa retornar às atividades que exercia.
- d) redistribuição, se o cargo anteriormente ocupado tiver deixado de existir.
- e) reintegração, se ainda existir a mesma categoria.

**80. CESPE/TRF – 1ª Região – Analista judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2017**

Com base na Lei n.º 8.112/1990 e no regime jurídico aplicável aos agentes públicos, julgue o item a seguir.



A destituição de servidor de cargo em comissão ou de função comissionada não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

**81. CESPE/TRE-BA – Analista Judiciário – Engenharia Elétrica – 2017**

Determinado servidor público está respondendo a processo administrativo por ter, supostamente, se apropriado de dinheiro público. Além disso, há investigação criminal em curso pela prática do mesmo delito.

Conforme o disposto na Lei n.º 8.112/1990, nessa situação, o servidor

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

**82. CESPE/ ANVISA – Técnico Administrativo – 2016**

O teto de um imóvel pertencente à União desabou em decorrência de fortes chuvas, as quais levaram o poder público a decretar estado de calamidade na região. Maria, servidora pública responsável por conduzir o processo licitatório para a contratação dos serviços de reparo pertinentes, diante da situação de calamidade pública, decidiu contratar mediante dispensa de licitação. Findo o processo de licitação, foi escolhida a Empresa Y, que apresentou preços superiores ao preço de mercado, mas, reservadamente, prometeu, caso fosse contratada pela União, realizar, com generoso desconto, uma grande reforma no banheiro da residência de Maria. Ao final, em razão da urgência, foi firmado contrato verbal entre a União e a Empresa Y e executados tanto os reparos contratados quanto a reforma prometida.

Com referência a essa situação hipotética, julgue o item que se segue.

A autoridade que tiver ciência da conduta de Maria será obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

**83. CESPE/ TCE-PA – Auditor de Controle Externo – Área Administrativa – Direito – 2016**

Com base no disposto nas súmulas do Supremo Tribunal Federal relativas a direito administrativo, julgue o item subsequente.

Tratando-se de processo administrativo disciplinar, se o acusado não tiver advogado, deve ser providenciado um *ad hoc* para formulação da sua defesa técnica, sob pena de nulidade do procedimento, por cerceamento de defesa.

**84. CESPE/ TCE-PA – Auditor de Controle Externo – Área Fiscalização – Direito – 2016**



Acerca dos servidores públicos, dos poderes da administração pública e do regime jurídico-administrativo, julgue o item que se segue.

Situação hipotética: A autoridade competente de determinado TCE da Federação foi informada de que um dos servidores do órgão foi preso em flagrante, devido à prática de crime, e liberado em seguida para responder ao processo em liberdade. Assertiva: Nessa situação, caberá à autoridade aguardar o trânsito em julgado da condenação para determinar que o servidor seja afastado de suas funções.

**85. CESPE/TC-DF – Analista de Administração Pública – Sistemas de TI – 2014**

Suponha que um servidor público fiscal de obras do DF, no intuito de prejudicar o governo, tenha determinado o embargo de uma obra de canalização de águas pluviais, sem que houvesse nenhuma irregularidade. Em razão da paralisação, houve atraso na conclusão da obra, o que causou muitos prejuízos à população. Com base nessa situação hipotética, julgue os itens que se seguem.

Uma vez instaurado o processo administrativo disciplinar para apuração da infração, o servidor poderá ser afastado de suas funções, por até sessenta dias, sem direito à remuneração do cargo.

**86. CESPE/ TC-DF – Analista de Administração Pública – Sistemas de TI – 2014**

Suponha que um servidor público fiscal de obras do DF, no intuito de prejudicar o governo, tenha determinado o embargo de uma obra de canalização de águas pluviais, sem que houvesse nenhuma irregularidade. Em razão da paralisação, houve atraso na conclusão da obra, o que causou muitos prejuízos à população.

Com base nessa situação hipotética, julgue os itens que se seguem. A autoridade competente do órgão de fiscalização tem a prerrogativa discricionária de instaurar processo administrativo para apurar a infração cometida pelo servidor.

**87. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – 2013**

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

**88. CESPE/ TCU – Técnico de Controle Externo – 2012**

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

**89. CESPE/ TCU – Auditor Federal de Controle Externo – Psicologia - 2011**

A revisão do processo administrativo disciplinar é cabível quando se apresentarem novos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação das penalidades aplicadas, podendo ocorrer de ofício ou a pedido, a qualquer tempo.

**90. FCC/ TRE-PR – Técnico Judiciário – Área Judiciária – 2017**



No que se refere ao processo administrativo disciplinar, a Lei nº 8.112/90 estabelece que

- a) a denúncia pode ser verbal ou por escrito, sendo vedado o anonimato.
- b) o prazo para a conclusão da sindicância é improrrogável.
- c) a autoridade instauradora do processo disciplinar deverá determinar o afastamento do servidor do exercício do cargo como medida cautelar.
- d) o processo disciplinar será conduzido por uma comissão, cujas reuniões e audiências serão públicas.
- e) é obrigatória a instauração de processo disciplinar sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 dias.

**91. FCC/ TRT - 24ª REGIÃO (MS) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Caroline, servidora pública federal, sofreu penalidade de demissão após a conclusão de processo disciplinar. No entanto, pretende a revisão da decisão proferida, haja vista a existência de fatos novos, supervenientes ao julgamento e que comprovam a inadequação da penalidade aplicada. Para tanto, Caroline pleiteou a revisão do processo disciplinar. Nos termos da Lei nº 8.112/1990, o processo revisional

- a) será julgado pela mesma autoridade que aplicou a penalidade.
- b) correrá nos mesmos autos do processo disciplinar originário.
- c) será julgado no prazo máximo de quinze dias contados do recebimento do processo.
- d) traz o ônus da prova compartilhado, ou seja, cabe à requerente e à Administração pública angariar elementos para evidenciar a inadequação da penalidade aplicada.
- e) não terá comissão para a condução do feito, ao contrário do que existe no processo disciplinar em que é constituída comissão composta por três servidores estáveis.

**92. FGV/ MPE-AL – Analista do Ministério Público – Administrador de Rede – 2018**

Com relação à revisão de processo disciplinar, analise as afirmativas a seguir.

- I. Pode ser arguida a qualquer tempo, unicamente pelo servidor que foi punido, apenas para justificar sua inocência ou abrandar a pena que lhe foi aplicada.
- II. O interessado questionará os mesmos fatos já examinados quando da instauração do processo disciplinar, vedada a inovação, com o intuito de rever a punição imposta.
- III. O julgamento da revisão do processo disciplinar caberá à comissão formada por agentes públicos de autoridade hierárquica superior à daquele que aplicou a penalidade.

Está incorreto o que se afirma em

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



- d) I, II e III.
- e) III, apenas.

**93. FGV/ TJ-RJ – Analista Judiciário – Especialidade Comissário de Justiça, da Infância, da Juventude e do Idoso – 2014**

Alberto é servidor público estadual ocupante de cargo efetivo, atualmente lotado no setor onde funciona a Comissão Permanente de Licitação. No exercício da função pública, Alberto participou de esquema fraudulento que desviou verba pública, enriquecendo-se ilicitamente. Em tema de responsabilização pelo ilícito cometido no caso em tela, é correto afirmar que Alberto pode ser:

- a) demitido após processo administrativo disciplinar, apenas se não era estável à época dos fatos;
- b) processado na esfera administrativa, mas não na criminal e civil para evitar o bis in idem;
- c) demitido por meio de sindicância sumária, assegurado o contraditório e a ampla defesa;
- d) demitido por força de sentença judicial recorrível;
- e) cobrado ao ressarcimento dos danos ao erário, cuja pretensão é imprescritível.

## Seguridade Social

---

**94. CESPE/ INSS – Analista de Seguro Social – Serviço Social – 2016**

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

A partir dessa situação hipotética, julgue o item a seguir, referentes à seguridade social do servidor público.

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

**95. FGV/ TRT - 12ª Região (SC) – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017**

Fernanda, atualmente com 24 anos, era casada há 3 anos com Manoel, Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, ocupante de tal cargo efetivo há 20 anos ininterruptamente. Manoel faleceu com 60 anos em acidente automobilístico ocorrido no mês de julho de 2017.

De acordo com as disposições da Lei nº 8.112/90, Fernanda:

- a) não tem direito a qualquer pensão, pois não completou o período mínimo de 5 anos de casamento com o servidor falecido;



- b) não tem direito a qualquer pensão, pois está configurada fraude presumida à previdência pela diferença de idade superior a 30 anos entre o servidor falecido e a beneficiária;
- c) tem direito à pensão provisória pelo período de 6 anos, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária tinha 24 anos;
- d) tem direito à pensão vitalícia e proporcional, tendo em vista que o servidor ainda não tinha completado os requisitos legais para se aposentar;
- e) tem direito à pensão vitalícia e integral, tendo em vista que, na data do óbito do servidor, a beneficiária era casada com o servidor que já tinha vertido com mais de 18 contribuições mensais.



## GABARITOS

|     |   |     |   |     |   |     |   |     |   |
|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| 1.  | C | 20. | A | 39. | E | 58. | A | 77. | E |
| 2.  | C | 21. | E | 40. | B | 59. | C | 78. | A |
| 3.  | E | 22. | C | 41. | D | 60. | C | 79. | A |
| 4.  | E | 23. | E | 42. | C | 61. | D | 80. | E |
| 5.  | B | 24. | E | 43. | E | 62. | A | 81. | A |
| 6.  | E | 25. | E | 44. | D | 63. | B | 82. | C |
| 7.  | C | 26. | D | 45. | D | 64. | C | 83. | E |
| 8.  | E | 27. | C | 46. | E | 65. | D | 84. | E |
| 9.  | E | 28. | C | 47. | E | 66. | A | 85. | E |
| 10. | E | 29. | E | 48. | E | 67. | A | 86. | E |
| 11. | C | 30. | C | 49. | B | 68. | D | 87. | C |
| 12. | E | 31. | E | 50. | C | 69. | A | 88. | E |
| 13. | C | 32. | A | 51. | B | 70. | B | 89. | C |
| 14. | A | 33. | C | 52. | A | 71. | D | 90. | E |
| 15. | B | 34. | B | 53. | B | 72. | C | 91. | A |
| 16. | E | 35. | D | 54. | A | 73. | D | 92. | D |
| 17. | A | 36. | A | 55. | D | 74. | A | 93. | E |
| 18. | A | 37. | C | 56. | A | 75. | B | 94. | C |
| 19. | E | 38. | A | 57. | E | 76. | B | 95. | C |



# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.