etrônico

Estratégia
CONCURSOS

Aul

Estatuto dos Servidores Municipais do RJ p/ ISS-RJ (Fiscal de Rendas do Município) - 2019.2

Professor: Lucas Guimarães, Marcos Girão, Paulo Guimarães, Thais de Assunção (Equipe Marcos Girão)

1. O Direito de Petição 2
2. Regime Disciplinar 4
2.1. Acumulação de Cargos Públicos 4
2.2. Deveres dos Funcionários 7
2.3. As Proibições aos Servidores 8
2.4. As Responsabilidades dos Servidores 10
2.5. Penalidades 12
2.5.1. Advertência e Repreensão 13
2.5.2. Suspensão 14
2.5.3. Demissão 14
2.5.4. Cassação da aposentadoria ou disponibilidade 16
2.6. A Prescrição da Punibilidade 17
3. A Suspensão Preventiva 18
4. O Processo Administrativo Disciplinar e sua Revisão 19
4.1. O Processo Administrativos Disciplinar 19
4.2. Revisão do PAD 23
5. Regrinhas Finais 24
6. Resumo da Aula 26
7. Questões 34
7.1. Questões Comentadas 34
7.2. Lista de Questões 44
7.3. Gabarito 49
8. Considerações Finais 50

1. O Direito de Petição

Caro aluno, você sabe o que é e como funciona o direito de petição?

Se não, saiba que ele é definido como o direito que pertence a uma pessoa de invocar a atenção dos poderes públicos sobre uma questão ou uma situação, seja para denunciar uma lesão concreta e pedir a reorientação da situação, seja para solicitar uma modificação do direito em vigor, no sentido mais favorável à liberdade.

Ele está consignado no art. 5º, inciso XXXIV, da Constituição Federal de 1988, que assegura a todos o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder.

Pois bem, o Estatuto dos Servidores Públicos do Município do Rio de Janeiro também regula o direito de petição para essas pessoas. De acordo com o art. 153 da norma em estudo:

> **É assegurado ao funcionário o direito de petição em toda a sua amplitude, assim como o de representar.**

O requerimento será **dirigido à autoridade competente para decidi-lo** e terá solução dentro do prazo de **30 dias**, salvo em casos que obriguem a realização de diligência ou estudo especial.

Da decisão prolatada caberá, sempre, **pedido de reconsideração**, que **não poderá ser renovado**. A autoridade que receber o **pedido de reconsideração** poderá processá-lo como recurso, encaminhando-o à autoridade superior.

E você pensa que para por aí?! Não, não!

Em seu art. 156, o Estatuto estabelece ainda que caberá **recurso**:

- **do indeferimento do pedido de reconsideração;**
- **das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.**

O recurso será decidido pela autoridade imediatamente superior àquela que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, pela demais autoridades.

Professor, explica melhor esse trâmite aí!

Sim, claro!

Entenda bem: o direito de petição, consubstanciado por um requerimento, uma vez encaminhado à autoridade competente, deverá ser decidido dentro de 30 dias, salvo em casos que obriguem a realização de diligência ou estudo especial. Depois desse prazo, caso seu pedido seja negado, você poderá fazer um **pedido de reconsideração**, que funcionará como um primeiro recurso e será encaminhado à autoridade competente. Frente a mais uma negativa, agora é hora de um novo **recurso**. Esse segundo recurso será decidido pela autoridade imediatamente superior e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

O pedido de reconsideração e o recurso não têm efeito suspensivo.

O pedido de reconsideração e o recurso não têm efeito suspensivo.

O *efeito suspensivo* é aquele que provoca o impedimento da produção imediata dos efeitos da decisão que se quer impugnar. Assim, para o Estatuto em estudo, ao entrar com pedido de reconsideração ou com recurso, enquanto analisado e julgado, este não terá efeito suspensivo.

Saiba também que, ao funcionário interessado ou a seu representante legal **é assegurado o direito de vista do processo administrativo, no órgão municipal competente, durante o horário de expediente**.

Bom, mas esse direito não é infinito, ou seja, o funcionário não pode exercer o direito de petição quando bem entender ou quando lhe der na telha. Há um prazo para você exercer tal direito e esse prazo chama-se **prazo prescricional**.

Em linhas gerais, a prescrição é a perda do direito de ação, sem prejuízo do direito material, e que atinge diretamente a pretensão, não podendo mais o titular do direito buscar a prestação jurisdicional.

Em se tratando, portanto, de prazos prescricionais, o Estatuto assim estabelece em seu art. 124:

FIQUE ATENTO!

DESPENCA NA PROVA!

- **O direito de pleitear na esfera administrativa prescreverá em 05 anos.**
- **O PRAZO de prescrição será contado:**
  - ✓ **a partir da data da publicação do ato, no órgão oficial, do ato impugnado, OU na falta deste**
  - ✓ **da data da ciência pessoal do interessado, a qual deverá constar do processo respectivo.**

O **pedido de reconsideração** e o **recurso**, quando cabíveis, **interrompem a prescrição uma vez**. A prescrição interrompida recomeça a correr, pela metade do prazo, da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para interromper.

Tranquilo?

Seguiremos a nossa aula com o estudo de um dos temas também bastante cobrados em provas de concursos: o Regime Disciplinar. Muita atenção a ele, ok?

2. REGIME DISCIPLINAR

O regime disciplinar a que estão submetidos os servidores públicos do Município do Rio de Janeiro está tratado nos arts. 162 a 188 da Lei Municipal nº 94/1979.

Esses artigos versam sobre os direitos, os deveres, as proibições, as responsabilidades dos servidores e a acumulação de cargos. Vamos agora conhecer cada um dos temas acima!

Aos trabalhos!

2.1. ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS

Você que já estudou Direito Constitucional sabe que a nossa Constituição Federal de 1988 é muito clara ao assim dispor, em seu art. 37, inciso XVI:

> *CF/88:*
>
> *Art. 37 (...)*
>
> *XVI - é **vedada a acumulação remunerada de cargos públicos**, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:*
>
> *a) a de dois cargos de professor;*
>
> *b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;*
>
> *c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;*

Pois bem, em seu art. 162, o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município do Rio de Janeiro reforça o dispositivo constitucional ao estabelecer que:

ESTA CAI NA PROVA!

- **É vedada a acumulação remunerada de cargos e funções públicas, EXCETO:**
  - ✓ **a de juiz com 01 cargo de professor;**
  - ✓ **a de 02 cargos de professor;**
  - ✓ **a de 01 cargo de professor com outro técnico ou científico; ou**
  - ✓ **a de 02 cargos privativos de médico.**

E tem mais!

A proibição de acumulação estende-se a **cargos**, **funções** ou **empregos** em autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Detalhe importante não expressamente previsto no Estatuto: o inciso XVII, do Art. 37 da CF/88, com redação dada pela EC 19/98, estende a proibição de acumular às **subsidiárias** das empresas públicas e sociedades de economia mista além das sociedades controladas direta ou indiretamente, pelo Poder Público. Vale ressaltar que a proibição às Fundações Públicas, embora não conste do texto do Estatuto, já se encontrava expressa na CF/88 desde a redação anterior à EC 19/98.

Beleza?

E atenção, muita atenção!

FIQUE ATENTO!

- **Em QUALQUER DOS CASOS, a acumulação somente será permitida quando houver correlação de matérias E compatibilidades de horários.**
- **A proibição de acumular proventos não se aplica aos aposentados, quanto:**
  - **ao exercício de mandato eletivo;**
  - **ao de um cargo em comissão; ou**

- a **contrato para prestação de serviços técnicos ou especializados**.

➢ **O funcionário não poderá exercer mais de uma função gratificada nem participar remuneradamente de mais de um órgão de deliberação coletiva.**

O que isso quer dizer? Que o servidor só poderá exercer apenas uma função gratificada por vez e poderá até participar de mais de um órgão de deliberação coletiva, mas não poderá ser remunerado em razão do cargo nesse outro órgão.

Se investido no mandato de **Vereador**:

- **havendo compatibilidade de horários, o funcionário perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo dos subsídios a que faz jus.**
- **não havendo compatibilidade será afastado de seu cargo, emprego ou função.**

E por fim, mais um destaque bom de prova sobre a acumulação de cargos:

➢ **Não se compreende na proibição de acumular nem está sujeita a quaisquer limites a percepção:**

- a percepção **conjunta** de pensões **CIVIS + MILITARES**;
- de **pensões + vencimento ou salário**;
- de **pensões com proventos de disponibilidade, aposentadoria e reforma;**
- de **proventos resultantes de cargos acumulados.**
- de **proventos com vencimentos nos casos de acumulação legal.**

Considerada ilegítima a acumulação, o funcionário será obrigado a optar por um dos cargos.

Quando apurada a má fé, em processo administrativo disciplinar, perderá os cargos envolvidos na situação cumulativa considerada ilegítima e restituirá o que tiver percebido indevidamente.

Sobre a acumulação de cargos, são essas as regras!

Vamos ao deveres dos funcionários.

2.2. Deveres dos Funcionários

Dever é algo que eu, servidor, tenho que obrigatoriamente de fazer, cumprir. De acordo com o art. 167 do Estatuto em estudo, são **deveres** do funcionário público do Município do Rio de Janeiro:

- assiduidade;
- pontualidade;
- urbanidade;
- discrição;
- lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir;
- observância das normas legais e regulamentares;
- obediência às ordens superiores, **exceto quando manifestadamente ilegais**;
- levar ao conhecimento de autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
- zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;

- providenciar para que esteja sempre atualizado o seu assentamento individual, bem como sua declaração de família;
- atender prontamente às requisições para defesa da fazenda pública;
- submeter-se à inspeção médica determinada por autoridade competente.

Merece um destaque o dever de **obediência**.

Como a administração pública é estruturada hierarquicamente, os servidores têm o dever de cumprir as ordens emanadas de seus superiores. Tal dever é decorrência natural do poder hierárquico. Entretanto, a Lei Municipal nº 94/1979 estabelece uma importante ressalva: a hipótese de a ordem ser **manifestamente ilegal**.

No caso de receber uma ordem manifestamente ilegal, ou seja, uma ordem cuja ilegalidade seja indiscutível, o servidor tem que se abster de cumpri-la. Mas não é só isso! Ao mesmo tempo, surge para o servidor o dever de levar ao conhecimento de autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo ou função.

Por outras palavras, não pode o servidor simplesmente deixar de cumprir a ordem manifestamente ilegal e nada mais fazer; ao deixar de cumprir a ordem, o servidor tem, simultaneamente, de dar conhecimento da irregularidade a quem de direito.

Tranquilo?

Dito isto, vamos às **proibições** aos servidores!

2.3. As Proibições aos Servidores

Diferentemente dos deveres, que possuem um caráter genérico, as proibições são determinações específicas que, uma vez infringidas, acarretam para o servidor penalidades determinadas, vale dizer a lei estabelece para cada infração e a uma de suas proibições uma certa penalidade.

Pois bem, em seu art. 168, a Lei Municipal nº 94/1979 nos ensina que **ao funcionário é proibido**:

ATENÇÃO
DECORE!

- ✓ exercer cumulativamente dois ou mais cargos ou funções públicas, salvo as exceções previstas em lei;
- ✓ referir-se de modo depreciativo em informação, parecer ou despacho, às autoridades e a atos da Administração Pública, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá-lo do ponto de vista doutrinário ou de organização de serviço;
- ✓ retirar, modificar ou substituir livro ou documento de órgão municipal, com o fim de criar direito ou obrigação, ou de alterar a verdade dos fatos, bem como apresentar documento falso com a mesma finalidade;
- ✓ valer-se do cargo ou função, para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da função pública;
- ✓ coagir subordinados com o objetivo de natureza político-partidária;
- ✓ participar, sem a devida autorização, de diretoria, gerência, administração, conselho técnico ou administrativo, de empresa ou sociedade:
  - contratante, permissionária ou concessionária de serviço público;
  - fornecedora de equipamento ou material de qualquer órgão do Município;
  - de consultoria-técnica que execute projetos e estudos, inclusive de viabilidade para órgãos públicos.
- ✓ praticar a usura em qualquer de suas formas, no âmbito do serviço público;
- ✓ exigir, solicitar ou receber propinas, comissões ou vantagens de qualquer espécie em razão do cargo ou função, ou aceitar promessa de tais vantagens;
- ✓ revelar fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência em razão de cargo ou função, salvo quando se tratar de depoimento em processo judicial, policial ou administrativo disciplinar;
- ✓ cometer a pessoa estranha ao serviço do Município, salvo nos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seus subordinados;
- ✓ censurar pela imprensa ou por qualquer outro órgão de divulgação pública, as autoridades constituídas, podendo, porém, fazê-lo em trabalhos assinados, apreciando atos dessas autoridades, sob o ponto de vista doutrinário, com ânimo construtivo;
- ✓ dedicar-se nos locais e horas de trabalho a atividades estranhas ao serviço;

- ✓ **deixar de comparecer ao trabalho sem causas justificadas;**
- ✓ **deixar de prestar declaração em processo administrativo disciplinar, quando regulamentado;**
- ✓ **empregar material ou qualquer bem do Município em serviço particular;**
- ✓ **retirar objetos de órgãos municipais, salvo quando autorizado por superior hierárquico e desde que para utilização em serviço da repartição.**

Como eu já disse antes, não tem segredo: o negócio é memorizar ao máximo (senão todas) as proibições acima citadas! Podem parecer muitas, mas com algumas leituras a mais, feitas com calma, observando-se principalmente as ressalvas a algumas delas, você ficará devidamente preparado. Garanto!

O desrespeito a essas proibições, como já dissemos, leva à aplicação de uma sanção na esfera administrativa, respeitado, obviamente, o direito constitucional à ampla defesa e ao contraditório.

O Estatuto dos Funcionários do Município do Rio de Janeiro chama essas sanções de **penalidades** e serão elas que estudaremos daqui a pouquinho. Antes, precisaremos tratar das responsabilidades dos servidores.

Vamos lá!

2.4. As Responsabilidades dos Servidores

Saiba, caro aluno, que de acordo com o art. 169 do Estatuto, o funcionário responde **civil** (indenização por danos patrimoniais ou morais), **penal** (sanções penais) e **administrativamente** (penalidades disciplinares) **pelo exercício irregular de suas atribuições**. Ou seja: o funcionário poderá responder até pelas três esferas concomitantemente!

E para entender, você precisa separar o joio do trigo sobre cada uma dessas responsabilidades!

Confira:

ATENÇÃO DECORE!

DESPENCA NA PROVA!

Responsabilidade CIVIL
- decorre de **procedimento doloso ou culposo, que que importe em prejuízo da Fazenda Municipal.**

Responsabilidade PENAL
- abrange **os crimes e contravenções imputados ao funcionário nessa qualidade.**

Responsabilidade ADMINISTRATIVA
- resulta **de atos praticados ou omissões ocorridas no desempenho do cargo ou função.**

Para liquidação administrativa de prejuízo causado à Fazenda Municipal, o funcionário poderá autorizar descontos em prestações mensais **não excedentes da décima parte (10%) do vencimento e vantagens**.

E anota aí mais esse destaque bem bom de prova:

DESPENCA NA PROVA!

- **As cominações civis, penais e disciplinares poderão cumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa.**

Agora sim, vamos às penalidades previstas no Estatuto para quem comete infrações disciplinares!

2.5. PENALIDADES

As penas disciplinares aplicáveis no âmbito do Município do Rio de Janeiro aos funcionários públicos municipais estão enumeradas no art. 174 da Lei Complementar nº 94/1979. De acordo com esse dispositivo, **são penas disciplinares**:

- ADVERTÊNCIA
- REPREENSÃO
- SUSPENSÃO
- MULTA
- DEMISSÃO
- CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA OU DISPONIBILIDADE

TOME NOTA!

- **Na aplicação das penalidades serão consideradas**:
  - ✓ a **natureza,** a **gravidade**, os **motivos** e as **circunstâncias** da infração;
  - ✓ os **danos que dela provierem para o serviço público**;
  - ✓ as **antecedentes funcionais**; e
  - ✓ os **personalidade do funcionário**.

As penas impostas ao funcionário serão registradas em seus assentamentos.

Aqui cabe uma importante reflexão!

Primeiro de tudo, para a aplicação de qualquer penalidade deve sempre, sem exceção alguma, ser assegurado ao servidor o direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa (CF, art. 5º, LV).

Em segundo, a aplicação de sanções disciplinares é, tradicionalmente, apontada pela doutrina como hipótese de exercício do poder discricionário. Deve-se atentar que, embora exista alguma discricionariedade na graduação das sanções, a margem de liberdade da administração é bastante reduzida, especialmente no que concerne à aplicação da penalidade mais grave, a **demissão**.

De qualquer forma, concedendo alguma possibilidade de valoração à autoridade competente para a aplicação da penalidade, o art. 175 da Lei Municipal nº 94/1979 estabelece que, na sua aplicação, sejam consideradas a natureza, a gravidade, os motivos e as circunstâncias da infração, ou danos que dela provierem para o serviço público e os antecedentes funcionais e a personalidade do funcionário.

Embora possa existir alguma discricionariedade na graduação de uma pena disciplinar, ou no enquadramento de determinada conduta como infração administrativa "A" ou a infração administrativa "B", certo é que **nenhuma discricionariedade existe quanto ao dever de punir** quem comprovadamente tenha praticado uma infração disciplinar.

Em outras palavras, quando a administração constata que um servidor público, ou um particular que com ela possua vinculação jurídica específica, praticou infração administrativa, ela é obrigada a puni-lo; não há discricionariedade quanto a punir ou não alguém que comprovadamente tenha cometido uma infração disciplinar. O que pode existir é discricionariedade na graduação da pena disciplinar, ou mesmo no enquadramento da conduta como infração sujeita a uma ou outra penalidade dentre as previstas na lei, mas não há discricionariedade quanto ao dever de punir o infrator.

Bom, feito esse esclarecimento, vamos ver como o Estatuto trata cada uma dessas penas disciplinares.

2.5.1. Advertência e Repreensão

Caberá a pena de **advertência**, a ser aplicada verbalmente, **em caso de negligência**.

Já a pena de **repreensão** deverá ser aplicada por escrito em casos:

- de **desobediência ou falta de cumprimento dos deveres**; e
- de **reincidência de transgressão punível com pena de advertência**.

2.5.2. SUSPENSÃO

A pena de **suspensão**, **que não poderá exceder a 90 dias**, será aplicada em caso de:

- **falta grave**;
- **desrespeito a proibição que, pela sua natureza, não ensejar a pena de demissão**;
- **reincidência em falta já punida com repreensão**.

E atenção:

O funcionário suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo.

No entanto, existe a possibilidade - e aqui se trata de decisão francamente discricionária - de a administração converter a penalidade de suspensão em multa, pois, segundo o art. 178, §3º, quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão **pode ser convertida em multa, na base de 50% por dia de remuneração**, ficando o servidor **obrigado a permanecer em serviço**.

§ 3º - Quando houver conveniência para o serviço, a pena de suspensão, por iniciativa do chefe imediato do funcionário, **poderá ser convertida em MULTA**, na base de **50% por dia de vencimento**, **obrigando, nesse caso, o funcionário a permanecer em serviço**.

Vamos conhecer agora os casos que podem ensejar na aplicação da pena de demissão!

2.5.3. DEMISSÃO

Se tem uma pena que você precisa memorizar a incidência dela, essa é a **demissão**!

De acordo com o art. 179 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Rio de Janeiro, **a demissão será aplicada seguintes casos** (atenção para os destaques e ressalvas em **vermelho**!):

ESTA CAI NA PROVA!

- ✓ **falta relacionada às proibições aqui estudadas, quando de natureza grave E comprovada má fé;**
- ✓ **incontinência pública e escandalosa, patrocínio de jogos proibidos e comércio ilegal de bebidas e substâncias de que resulte dependência física ou psíquica, no recinto do serviço;**
- ✓ **insubordinação grave em serviço;**
- ✓ **ofensa física grave em serviço contra funcionário ou particular, salvo em legítima defesa;**
- ✓ **não atendimento dos requisitos do estágio probatório;**
- ✓ **abandono de cargo**.

*Considera-se abandono de cargo a **ausência ao serviço sem justa causa, por 30 dias consecutivos**.*

Caberá, ainda, a pena de demissão ao funcionário que, durante o período de 12 meses, faltar ao serviço 60 dias interpoladamente sem justa causa.

O funcionário que incidir tanto no abandono de cargo quanto na situação do destaque acima, **poderá reassumir o exercício a qualquer tempo**, sem prejuízo do processo administrativo disciplinar para apuração da causa da ausência.

A autoridade competente poderá aceitar como justificável da ausência causa não especificadamente prevista na legislação em vigor, desde que devidamente comprovada. Nesse caso as faltas serão justificadas apenas para fins disciplinares.

O ato de demissão mencionará sempre a causa da penalidade.

Atenta à gravidade da falta a demissão poderá ser aplicada com a nota "a bem do serviço público".

Por fim, a cassação da aposentadoria ou disponibilidade.

2.5.4. CASSAÇÃO DA APOSENTADORIA OU DISPONIBILIDADE

Será **cassada a aposentadoria ou disponibilidade** se ficar provado, em processo administrativo disciplinar, que o aposentado ou disponível:

- **praticou, quando ainda em exercício do cargo, falta grave suscetível de demissão;**
- **quando, aposentado por invalidez, exerceu atividade remunerada sem autorização do Prefeito;**
- **perdeu a nacionalidade brasileira.**

Será considerado autorizado a exercer atividade remunerada o funcionário aposentado por invalidez que tiver indeferido seu pedido de reversão.

Será cassada a disponibilidade do funcionário que não assumir, no prazo legal, o exercício do cargo ou função em que for aproveitado.

Ok, professor, mas ao estudar essas penas, me veio uma dúvida: quem tem competência para aplicá-las aos servidores infratores?

Excelente pergunta! E quem nos responde é o próprio Estatuto em seu art. 183!

De acordo com esse dispositivo, são competentes para aplicação das penas disciplinares:

1. o PREFEITO	**em QUALQUER CASO e, privativamente, nos casos de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade;**
2. os SECRETÁRIOS MUNICIPAIS e o CHEFE DE GABINETE DO PREFEITO e DEMAIS DIRIGENTES DE ÓRGÃOS DIRETAMENTE SUBORDINADOS AO PREFEITO	**em TODOS OS CASOS, salvo nos de competência privativa do Prefeito;**

3. os CHEFES DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS EM GERAL	**no caso das penas de advertência, repreensão, suspensão até 30dias e multa correspondente.**

Nos casos dos itens 2 e 3 da tabela acima, sempre que a imposição de pena decorrer de processo administrativo disciplinar, será competente para decidir o:

- o Chefe de Gabinete do Prefeito;
- o titular da Secretaria ou; o
- Procurador-Geral do Município que haja determinado a instauração do processo.

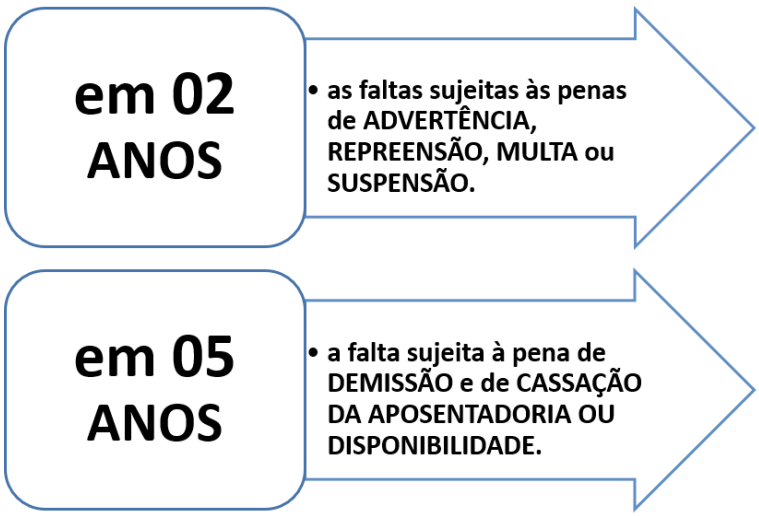
Tenho séria desconfiança de que as regras de competência acima serão cobradas em sua prova...

Bom, mas assim como o direito de petição, o direito de o Estado punir alguém não é infinito, ou seja, o Estado não pode exercer o direito de punibilidade quando bem entender ou quando lhe der na telha. Há também um **prazo prescricional** para a punibilidade e é o que estudaremos no tópico a seguir.

2.6. A Prescrição da Punibilidade

Vamos direito ao assunto, pois aqui temos mais uma regrinha boa de prova!

Em seu art. 153, a Lei Municipal nº 94/1979 estabelece que prescreverá:



A falta também prevista como crime na lei penal prescreverá juntamente com este.

Como eu disse, com a prescrição da ação disciplinar, a administração não mais poderá aplicar ao servidor a correspondente penalidade.

O curso da prescrição começa a fluir da data **do evento punível disciplinarmente e se interrompe pela abertura de processo administrativo disciplinar**.

Saiba, caro aluno, que com a interrupção do prazo prescricional, se desconsiderará todo o período já transcorrido até a data da interrupção, isto é, quando cessar a causa de interrupção - se isso acontecer -, a contagem recomeçará do zero.

Exemplo: suponhamos que faltasse 1 ano para a punibilidade de 2 anos prescrever (por conta de uma infração cometida que ensejasse a suspensão, por exemplo), e que nessa data em que se completou 1 ano, houve abertura de processo administrativo disciplinar para apuração daquela infração. A partir da data da aberturado PAD, o prazo prescricional recomeçará do zero, ou seja, dali pra frente mais 2 anos para a ação disciplinar prescrever! Beleza?

Bom, é isso!

Chegou a hora de conhecermos então sobre esse tal Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Como se trata de muitos detalhezinhos a conhecer, as regrinhas a seguir vão exigir de você um pouco mais de concentração.

Vamos ver agora como se dá o processo de apuração de infração disciplinar, que pode ou não culminar na aplicação da respectiva sanção penalidade disciplinar. Antes, as regras sobre a **suspensão preventiva**.

Vamos lá!

3. A Suspensão Preventiva

Caro aluno, a faculdade de suspender preventiva e temporariamente o servidor investigado está prevista no art. 186 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Rio de Janeiro e é conferida à administração a fim de que se evite que o servidor interfira no andamento do processo, prejudicando esse andamento.

Segundo estabelece o dispositivo citado, a suspensão preventiva **até 30 dias** será ordenada pelas autoridades mencionadas nas páginas 16 e 17, **desde que o afastamento do funcionário seja necessário para que este não venha a influir na apuração da falta**.

Devemos notar que não se trata de penalidade, e sim de medida de precaução (medida cautelar) da administração, para garantir a lisura do processo. O servidor, nessa fase, ainda é apenas um acusado e, como tal, não pode estar sujeito ainda à penalidade. Se, após as investigações iniciais, verificar-se que o processo deve ser arquivado - não deve ser levado adiante -, o servidor retornará às suas regulares funções como se nada tivesse ocorrido.

A suspensão preventiva poderá ainda ser determinada pelo **Chefe de Gabinete do Prefeito**, pelo **Secretário Municipal** ou pelo **Procurador-Geral do Município**, **no ato de instauração de inquérito ou em qualquer fase de sua tramitação**, **e estendida até 90 dias**, findos os quais cessarão automaticamente os seus efeitos, ainda que o processo administrativo disciplinar não esteja concluído.

TOME NOTA!

- **O funcionário afastado em decorrência da SUSPENSÃO PREVENTIVA terá direito à contagem do tempo de serviço e ao pagamento de vencimento e vantagens relativos ao período do afastamento, desde que reconhecida a sua inocência, OU se do processo resultar pena disciplinar de ADVERTÊNCIA ou REPREENSÃO.**

No caso de resultar do processo pena de suspensão inferior à preventiva, será contado o tempo que exceder.

Beleza? Vamos conhecer em definitivo sobre o PAD!

4. O Processo Administrativo Disciplinar e sua Revisão

4.1. O Processo Administrativos Disciplinar

De acordo com o art. 189 do Estatuto, a autoridade que tiver ciência de qualquer irregularidade no serviço público **é obrigada a promover-lhe a apuração imediata**, por meios sumários ou mediante processo administrativo disciplinar (PAD), assegurando-se defesa ao acusado.

Um destaque bom de prova e que você não deve esquecer:

ESTA CAI NA PROVA!

- **O PAD precederá a aplicação das penas de:**
  - **suspensão por mais de 30 dias;**
  - **demissão; e**
  - **cassação de aposentadoria e de disponibilidade.**

A determinação de abertura de processo é de competência do Prefeito, do **Chefe de Gabinete do Prefeito**, dos **Secretários Municipais** ou do **Procurador-Geral do Município**, tanto para a administração direta como para as autarquias e fundações.

No entanto, em qualquer caso, será o **Prefeito** quem designará a **comissão especial de inquérito**, para atuar em qualquer unidade da administração municipal.

O processo será promovido pelo órgão próprio da Chefia de Gabinete do Prefeito, de cada Secretaria Municipal ou da Procuradoria-Geral do Município, conforme o caso. Se de imediato ou no curso do processo ficar evidenciado que a irregularidade envolve **crime**, a autoridade instauradora a informará ao Prefeito, para **comunicação ao Ministério Público**.

ATENÇÃO DECORE!

- **O PAD deverá estar concluído no prazo de 90 dias, a contar do dia imediato ao da publicação, no órgão oficial, do ato de designação da Comissão, prorrogável sucessivamente, por período de 30 dias no caso de força maior, a juízo do Chefe de Gabinete do Prefeito, do respectivo Secretário Municipal ou do Procurador-Geral do Município, até no máximo 180 dias.**

A não observância desses prazos não acarretará nulidade do processo, importando, porém, quando não se tratar de sobrestamento, em responsabilidade administrativa dos membros da Comissão.

A Comissão procederá a todas as diligências necessárias, recorrendo, inclusive, a técnicos e peritos. Os órgãos municipais, sob pena de responsabilidade direta de seus titulares, atenderão com a máxima presteza às solicitações da Comissão, devendo comunicar prontamente a impossibilidade de atendimento, em caso de força maior.

O funcionário que for indiciado no curso do processo poderá, nos **05 dias posteriores à sua indiciação**, requerer nova inquirição das testemunhas cujos depoimentos o comprometam.

Ao lavrar o termo de ultimação da instrução, a Comissão, caso reconheça a existência de ilícito administrativo, indicará os nomes do indiciado ou dos indiciados e as disposições legais que entender transgredidas. Após a lavratura do termo de ultimação da instrução, será feita, no prazo de **03 dias, a citação do indiciado ou indiciados, para apresentação de defesa, no prazo de 10 dias**, facultada vista do processo ao indiciado durante todo esse prazo, na dependência onde funcione a respectiva Comissão.

- **Havendo 02 ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 dias.**
- **Achando-se o indiciado em lugar incerto, será citado por edital, publicado 03 vezes no órgão oficial, no prazo máximo de 15 dias.**
- **O prazo de defesa poderá ser prorrogado por igual período para diligências julgadas imprescindíveis.**

No caso de revelia ou quando expressamente solicitado pelo indiciado será designado um **funcionário** para se incumbir da defesa do acusado.

Aqui cabe ressaltar mais uma diferença fundamental entre o PAD e o processo civil. No processo civil, caso o réu tenha sido citado, não apresente sua defesa no prazo legal, será declarada a sua revelia, cujos efeitos, no processo civil, são nefastos para o réu: todas as alegações de fato contra ele aduzidas na inicial serão consideradas verdadeiras, ou seja, a revelia equivale a uma confissão do réu no processo civil.

No PAD, caso o indiciado não apresente a sua defesa no prazo legal, será também declarada a sua revelia, mas os efeitos desta são completamente diversos. No PAD, a revelia não faz surgir presunção legal alguma contra o servidor, vale dizer, o ônus probatório continua a ser o da administração.

Portanto, sempre existirá uma defesa no PAD, mesmo que não seja feita pelo próprio acusado ou seu procurador. Ademais, **a revelia não possui efeito de confissão de coisa alguma**!

Bom, ultimada a defesa, a Comissão remeterá a processo, acompanhado de relatório, ao órgão competente, que encaminhará, com o parecer, ao Chefe de Gabinete do Prefeito, ao respectivo Secretário Municipal ou ao Procurador-Geral do Município, conforme o caso.

No relatório, a Comissão fará constar toda a matéria de fato, e concluirá pela **inocência** ou **responsabilidade do indiciado**, apontando, nesta última hipótese, as disposições legais que entender transgredidas e a pena que julgar cabível.

Recebido o processo, o Chefe de Gabinete do Prefeito, o respectivo Secretário Municipal ou o Procurador-Geral do Município proferirá sua decisão, no prazo de **20 dias**, desde a pena aplicável se enquadre entre aquelas de sua competência.

Verificado que a imposição da pena incumbe ao Prefeito, ser-lhe-á submetido, no prazo de 08 dias, o processo, para que o julgue nos 20 dias seguintes ao seu recebimento.

A autoridade julgadora decidirá à vista dos fatos apurados pela Comissão, **não ficando, todavia, vinculada às conclusões do relatório**. Quando a autoridade julgadora entender que os fatos não foram apurados devidamente, determinará reexame do processo.

Durante o curso do processo será permitida a intervenção do indiciado ou de seu defensor.

Se essa intervenção for requerida após o relatório, o seu deferimento se fará a juízo do Chefe de Gabinete, do respectivo Secretário Municipal ou do Procurador-Geral do Município, quando forem apresentados elementos ou provas capazes de alterar o pronunciamento da Comissão.

Quando se tratar de **abandono de cargo ou função**, a Comissão iniciará os seus trabalhos fazendo publicar 02 vezes no órgão oficial edital de chamada do funcionário no prazo máximo de **10 dias**, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

FIQUE ATENTO!

- **O funcionário só poderá ser exonerado a pedido após a conclusão do processo a que responder, do qual não resultar pena de demissão.**

Quando o processo em curso tiver por objeto apurar o abandono de cargo, **ou 60 faltas interpoladas durante o período de 12 meses**, **poderá haver exoneração A PEDIDO**, mas a juízo do Chefe de Gabinete do Prefeito, do respectivo Secretário Municipal ou do Procurador-Geral do Município.

Por fim, cabe destacar que o sobrestamento do processo somente poderá ocorrer, a juízo do Chefe de Gabinete do Prefeito, do Secretário Municipal ou do Procurador-Geral do Município, **em casos que impliquem, necessariamente, a absoluta impossibilidade de seu prosseguimento**.

Beleza?

Pronto. E para fecharmos o assunto, falta falarmos sobre a revisão do PAD.

4.2. REVISÃO DO PAD

A revisão do Processo Administrativo Disciplinar está regida nos arts. 184 a 193 da Lei Complementar RN nº122/1994.

Conforme vimos nos tópicos anteriores, o PAD ocorre em instância única. Não há uma segunda instância à qual o servidor possa, automaticamente, recorrer sempre que inconformado com a decisão. Aliás, um recurso hierárquico, em grande parte das situações, nem mesmo seria possível.

Mas, professor, a revisão não funciona como uma segunda instância recursal?!

Não, não!

A possibilidade de revisão do PAD não pode ser considerada uma segunda instância desse processo administrativo! A bem da verdade, só se pode falar em revisão depois que o processo a ser revisto está concluído, terminado, encerrado.

Segundo o que dispõe o art. 205 do Estatuto, **poderá ser requerida a revisão do processo administrativo disciplinar de que haja resultado pena**, quando forem aduzidos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a conduta do funcionário punido ou atenuar sua gravidade.

FIQUE ATENTO!

- **Tratando-se de funcionário falecido, desaparecido ou incapacitado de requerer, a revisão poderá ser solicitada por qualquer pessoa.**

A revisão processar-se-á em apenso ao processo originário.

Estar apensado significa estar anexado, juntado, acrescido. É um acessório, algo que foi acrescentado. O apenso de um processo é também outro processo! Tranquilo?

Pronto! Sobre o PAD é o que a Lei Municipal nº 94/1979 tem a nos ensinar!

E para fechar de vez o conteúdo teórico da aula (e o estudo completo do Estatuto), falta apenas citarmos aqui umas regrinhas finais básicas que podem ser lembradas pela banca em sua prova. Tudo para não dizer que não falei de flores, ok?

5. Regrinhas Finais

São elas:

- **Regra nº 01**: Consideram-se pertencentes à família do funcionário, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que comprovadamente vivam a suas expensas. Equipara-se ao casado, para todos os efeitos deste Estatuto, o funcionário que viva maritalmente há mais de 5 (cinco) anos, desde que haja impedimento legal para o casamento.
- **Regra nº 02**: Os prazos previstos neste Estatuto e na sua regulamentação serão contados por dias corridos. Não se computará no prazo o dia inicial, prorrogando-se o vencimento que incidir em sábado, domingo ou feriado, para o primeiro dia útil seguinte.
- **Regra nº 03**: Salvo nos casos de atos de provimento e de punição, poderá haver delegação de competência.
- **Regra nº 04**: O funcionário candidato a cargo eletivo, desde que exerça cargo de direção ou de chefia, ou encargo de fiscalização ou de arrecadação, será afastado do exercício, a partir da data em que for inscrito perante a Justiça Eleitoral até o dia seguinte ao do pleito. Durante o afastamento configurado neste artigo o funcionário perceberá o vencimento e as vantagens de seu cargo efetivo.

  Regra nº 05: Mediante seleção e concurso adequados, poderão ser admitidos funcionários de capacidade física reduzida, para cargos especificados em lei e regulamento.

- **Regra nº 06**: É vedado ao funcionário servir sob a direção imediata do cônjuge ou parente até segundo grau, salvo em função de confiança, não podendo, neste caso, exceder de 2 (dois) o seu número:
- **Regra nº 07**: Por motivo de convicção filosófica, religiosa ou política, nenhum funcionário poderá ser privado de qualquer de seus direitos nem sofrer alteração em sua atividade funcional.
- **Regra nº 08**: Nos dias úteis, só por determinação do Prefeito poderão deixar de funcionar as repartições públicas, ou ser suspenso o expediente.
- **Regra nº 09:** É vedada a prestação de serviço gratuito**.**
- **Regra nº 10:** o regime deste Estatuto é extensivo, no que couber, aos servidores da Câmara Municipal e às Autarquias.

E a última das últimas regras vem destacada que é pra você jamais se esquecer dela:

O dia 28 de outubro será consagrado ao Servidor Público do Município do Rio de Janeiro.

Pronto! Vamos agora às últimas questões desse nosso curso. Espero sinceramente que os tenha ajudado!

A hora agora é de praticar!

6. RESUMO DA AULA

É assegurado ao funcionário o direito de petição em toda a sua amplitude, assim como o de representar.

O requerimento será **dirigido à autoridade competente para decidi-lo** e terá solução dentro do prazo de **30 dias**, salvo em casos que obriguem a realização de diligência ou estudo especial.

Em seu art. 156, o Estatuto estabelece ainda que caberá **recurso**:

- **do indeferimento do pedido de reconsideração;**
- **das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.**

O pedido de reconsideração e o recurso não têm efeito suspensivo.

- **O direito de pleitear na esfera administrativa prescreverá em 05 anos.**
- **O PRAZO de prescrição será contado:**
  - ✓ **a partir da data da publicação do ato, no órgão oficial, do ato impugnado, OU na falta deste**
  - ✓ **da data da ciência pessoal do interessado, a qual deverá constar do processo respectivo.**

- **É vedada a acumulação remunerada de cargos e funções públicas, EXCETO:**
  - ✓ **a de juiz com 01 cargo de professor;**
  - ✓ **a de 02 cargos de professor;**
  - ✓ **a de 01 cargo de professor com outro técnico ou científico; ou**
  - ✓ **a de 02 cargos privativos de médico.**

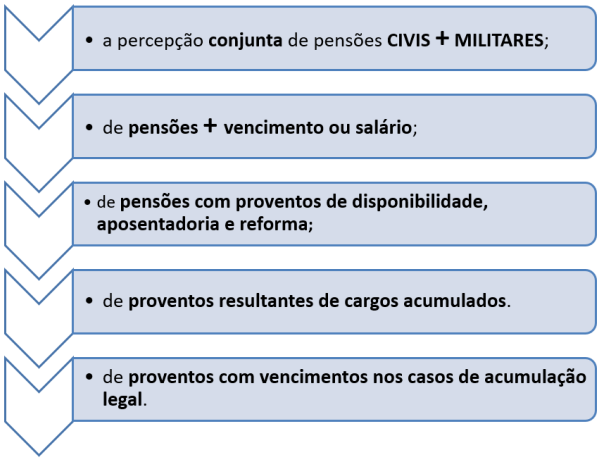
- **Em QUALQUER DOS CASOS, a acumulação somente será permitida quando houver correlação de matérias E compatibilidades de horários.**
- **A proibição de acumular proventos não se aplica aos aposentados, quanto:**
  - **ao exercício de mandato eletivo;**
  - **ao de um cargo em comissão; ou**
  - **a contrato para prestação de serviços técnicos ou especializados.**

- **O funcionário não poderá exercer mais de uma função gratificada nem participar <u>remuneradamente</u> de mais de um órgão de deliberação coletiva.**

Se investido no mandato de **Vereador**:

- **havendo compatibilidade de horários, o funcionário perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo dos subsídios a que faz jus.**
- **não havendo compatibilidade será afastado de seu cargo, emprego ou função.**

- **Não se compreende na proibição de acumular nem está sujeita a quaisquer limites a percepção:**



Considerada ilegítima a acumulação, o funcionário será <u>obrigado</u> a <u>optar por um dos cargos.</u>

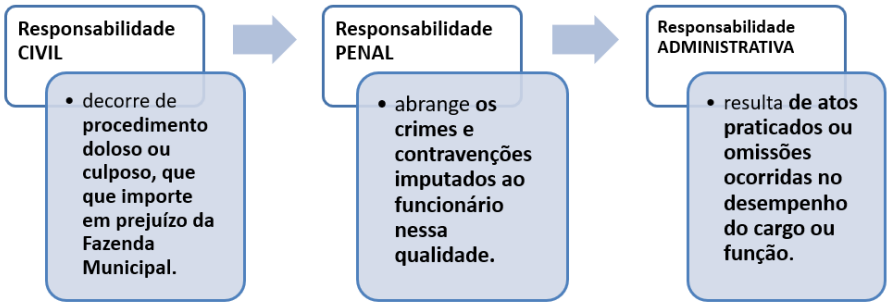
São **deveres** do funcionário público do Município do Rio de Janeiro:

- assiduidade;
- pontualidade;
- urbanidade;
- discrição;
- lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir;
- observância das normas legais e regulamentares;
- obediência às ordens superiores, **exceto quando manifestadamente ilegais**;
- levar ao conhecimento de autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
- zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;
- providenciar para que esteja sempre atualizado o seu assentamento individual, bem como sua declaração de família;

- atender prontamente às requisições para defesa da fazenda pública;
- submeter-se à inspeção médica determinada por autoridade competente.

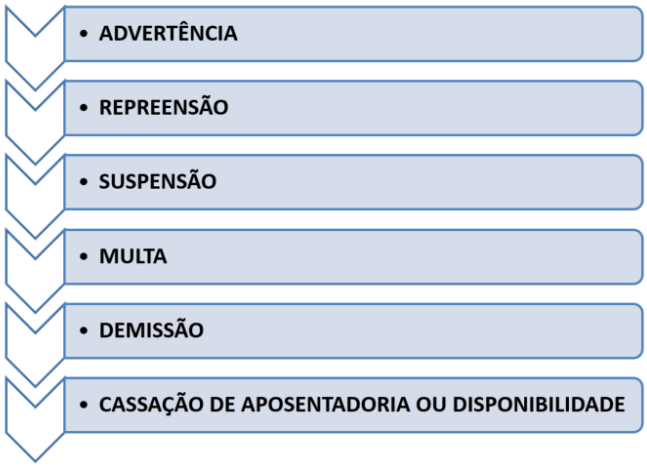
Ao funcionário é proibido:

- ✓ **exercer cumulativamente dois ou mais cargos ou funções públicas, salvo as exceções previstas em lei;**
- ✓ **referir-se de modo depreciativo em informação, parecer ou despacho, às autoridades e a atos da Administração Pública, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá-lo do ponto de vista doutrinário ou de organização de serviço;**
- ✓ **retirar, modificar ou substituir livro ou documento de órgão municipal, com o fim de criar direito ou obrigação, ou de alterar a verdade dos fatos, bem como apresentar documento falso com a mesma finalidade;**
- ✓ **valer-se do cargo ou função, para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da função pública;**
- ✓ **coagir subordinados com o objetivo de natureza político-partidária;**
- ✓ **participar, sem a devida autorização, de diretoria, gerência, administração, conselho técnico ou administrativo, de empresa ou sociedade:**
  - **contratante, permissionária ou concessionária de serviço público;**
  - **fornecedora de equipamento ou material de qualquer órgão do Município;**
  - **de consultoria-técnica que execute projetos e estudos, inclusive de viabilidade para órgãos públicos.**
- ✓ **praticar a usura em qualquer de suas formas, no âmbito do serviço público;**
- ✓ **exigir, solicitar ou receber propinas, comissões ou vantagens de qualquer espécie em razão do cargo ou função, ou aceitar promessa de tais vantagens;**
- ✓ **revelar fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência em razão de cargo ou função, salvo quando se tratar de depoimento em processo judicial, policial ou administrativo disciplinar;**
- ✓ **cometer a pessoa estranha ao serviço do Município, salvo nos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seus subordinados;**
- ✓ **censurar pela imprensa ou por qualquer outro órgão de divulgação pública, as autoridades constituídas, podendo, porém, fazê-lo em trabalhos assinados, apreciando atos dessas autoridades, sob o ponto de vista doutrinário, com ânimo construtivo;**
- ✓ **dedicar-se nos locais e horas de trabalho a atividades estranhas ao serviço;**
- ✓ **deixar de comparecer ao trabalho sem causas justificadas;**
- ✓ **deixar de prestar declaração em processo administrativo disciplinar, quando regulamentado;**
- ✓ **empregar material ou qualquer bem do Município em serviço particular;**
- ✓ **retirar objetos de órgãos municipais, salvo quando autorizado por superior hierárquico e desde que para utilização em serviço da repartição.**



- **As cominações civis, penais e disciplinares poderão cumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa.**

São penas disciplinares:



- **Na aplicação das penalidades serão consideradas**:
  - ✓ a **natureza,** a **gravidade**, os **motivos** e as **circunstâncias** da infração;
  - ✓ os **danos que dela provierem para o serviço público**;
  - ✓ as **antecedentes funcionais**; e
  - ✓ os **personalidade do funcionário**.

Caberá a pena de **advertência**, a ser aplicada verbalmente, **em caso de negligência**.

Já a pena de **repreensão** deverá ser aplicada por escrito em casos:

- de **desobediência ou falta de cumprimento dos deveres**; e
- de **reincidência de transgressão punível com pena de advertência**.

A pena de **suspensão**, **que não poderá exceder a 90 dias**, será aplicada em caso de:

- **falta grave**;
- **desrespeito a proibição que, pela sua natureza, não ensejar a pena de demissão**;
- **reincidência em falta já punida com repreensão**.

O funcionário suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo.

A demissão será aplicada seguintes casos (atenção para os destaques e ressalvas em **vermelho**!):

- ✓ **I- falta relacionada às proibições aqui estudadas, quando de natureza grave E comprovada má fé;**
- ✓ **II- incontinência pública e escandalosa, patrocínio de jogos proibidos e comércio ilegal de bebidas e substâncias de que resulte dependência física ou psíquica, no recinto do serviço;**
- ✓ **III- insubordinação grave em serviço;**
- ✓ **IV- ofensa física grave em serviço contra funcionário ou particular, salvo em legítima defesa;**
- ✓ **V- não atendimento dos requisitos do estágio probatório;**
- ✓ **abandono de cargo**.

  *Considera-se abandono de cargo a **ausência ao serviço sem justa causa, por 30 dias consecutivos**.*

Caberá, ainda, a pena de demissão ao funcionário que, durante o período de 12 meses, faltar ao serviço 60 dias interpoladamente sem justa causa.

O ato de demissão mencionará sempre a causa da penalidade.

Será **cassada a aposentadoria ou disponibilidade** se ficar provado, em processo administrativo disciplinar, que o aposentado ou disponível:

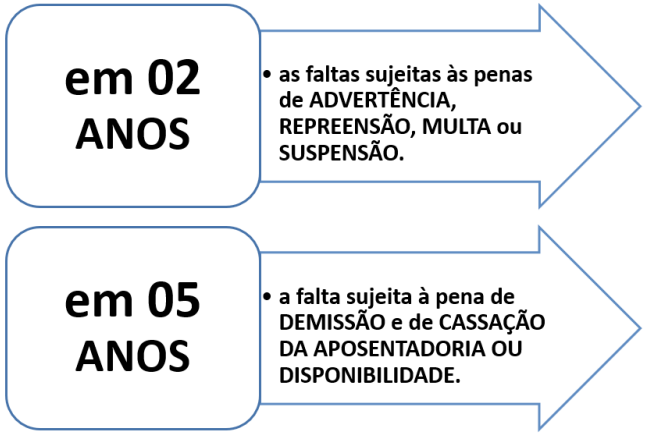
- **praticou, quando ainda em exercício do cargo, falta grave suscetível de demissão;**
- **quando, aposentado por invalidez, exerceu atividade remunerada sem autorização do Prefeito;**
- **perdeu a nacionalidade brasileira**.

Será cassada a disponibilidade do funcionário que não assumir, no prazo legal, o exercício do cargo ou função em que for aproveitado.

São competentes para aplicação das penas disciplinares:

4. o PREFEITO	em QUALQUER CASO e, privativamente, nos casos de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
5. os SECRETÁRIOS MUNICIPAIS e o CHEFE DE GABINETE DO PREFEITO e DEMAIS DIRIGENTES DE ÓRGÃOS DIRETAMENTE SUBORDINADOS AO PREFEITO	em TODOS OS CASOS, salvo nos de competência privativa do Prefeito;
6. os CHEFES DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS EM GERAL	no caso das penas de advertência, repreensão, suspensão até 30dias e multa correspondente.

Em seu art. 153, a Lei Municipal nº 94/1979 estabelece que prescreverá:



A falta também prevista como crime na lei penal prescreverá juntamente com este.

A suspensão preventiva **até 30 dias** será ordenada pelas autoridades mencionadas nas páginas 16 e 17, **desde que o afastamento do funcionário seja necessário para que este não venha a influir na apuração da falta**.

A suspensão preventiva poderá ainda ser determinada pelo **Chefe de Gabinete do Prefeito**, pelo **Secretário Municipal** ou pelo **Procurador-Geral do Município**, **no ato de instauração de inquérito ou em qualquer fase de sua tramitação, e estendida até 90 dias**, findos os quais cessarão automaticamente os seus efeitos, ainda que o processo administrativo disciplinar não esteja concluído.

- **O funcionário afastado em decorrência da SUSPENSÃO PREVENTIVA terá direito à contagem do tempo de serviço e ao pagamento de vencimento e vantagens relativos ao período do afastamento, desde que reconhecida a sua inocência, OU se do processo resultar pena disciplinar de ADVERTÊNCIA ou REPREENSÃO.**

- **O PAD precederá a aplicação das penas de:**
  - **suspensão por mais de 30 dias;**
  - **demissão; e**
  - **cassação de aposentadoria e de disponibilidade.**

- **O PAD deverá estar concluído no prazo de 90 dias, a contar do dia imediato ao da publicação, no órgão oficial, do ato de designação da Comissão, prorrogável sucessivamente, por período de 30 dias no caso de força maior, a juízo do Chefe de Gabinete do Prefeito, do respectivo Secretário Municipal ou do Procurador-Geral do Município, até no máximo 180 dias.**

- **Havendo 02 ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 dias.**
- **Achando-se o indiciado em lugar incerto, será citado por edital, publicado 03 vezes no órgão oficial, no prazo máximo de 15 dias.**
- **O prazo de defesa poderá ser prorrogado por igual período para diligências julgadas imprescindíveis.**

Verificado que a imposição da pena incumbe ao Prefeito, ser-lhe-á submetido, no prazo de 08 dias, o processo, para que o julgue nos 20 dias seguintes ao seu recebimento.

Durante o curso do processo será permitida a intervenção do indiciado ou de seu defensor.

- **O funcionário só poderá ser exonerado a pedido após a conclusão do processo a que responder, do qual não resultar pena de demissão.**

Poderá ser requerida a revisão do processo administrativo disciplinar de que haja resultado pena, quando forem aduzidos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a conduta do funcionário punido ou atenuar sua gravidade.

- **Tratando-se de funcionário falecido, desaparecido ou incapacitado de requerer, a revisão poderá ser solicitada por qualquer pessoa.**

A revisão processar-se-á em apenso ao processo originário.

- Regra nº 1: **Consideram-se pertencentes à família do funcionário, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que comprovadamente vivam a suas expensas. Equipara-se ao casado, para todos os efeitos deste Estatuto, o funcionário que viva maritalmente há mais de 5 (cinco) anos, desde que haja impedimento legal para o casamento.**
- Regra nº 02: **Os prazos previstos neste Estatuto e na sua regulamentação serão contados por dias corridos. Não se computará no prazo o dia inicial, prorrogando-se o vencimento que incidir em sábado, domingo ou feriado, para o primeiro dia útil seguinte.**
- Regra nº 03: **Salvo nos casos de atos de provimento e de punição, poderá haver delegação de competência.**
- Regra nº 04: **O funcionário candidato a cargo eletivo, desde que exerça cargo de direção ou de chefia, ou encargo de fiscalização ou de arrecadação, será afastado do exercício, a partir da data em que for inscrito perante a Justiça Eleitoral até o dia seguinte ao do pleito. Durante o afastamento configurado neste artigo o funcionário perceberá o vencimento e as vantagens de seu cargo efetivo.**
- Regra nº 05: **Mediante seleção e concurso adequados, poderão ser admitidos funcionários de capacidade física reduzida, para cargos especificados em lei e regulamento.**
- Regra nº 06: **É vedado ao funcionário servir sob a direção imediata do cônjuge ou parente até segundo grau, salvo em função de confiança, não podendo, neste caso, exceder de 2 (dois) o seu número:**
- Regra nº 07: **Por motivo de convicção filosófica, religiosa ou política, nenhum funcionário poderá ser privado de qualquer de seus direitos nem sofrer alteração em sua atividade funcional.**
- Regra nº 08: **Nos dias úteis, só por determinação do Prefeito poderão deixar de funcionar as repartições públicas, ou ser suspenso o expediente.**
- Regra nº 09: **É vedada a prestação de serviço gratuito.**
- Regra nº 10: **o regime deste Estatuto é extensivo, no que couber, aos servidores da Câmara Municipal e às Autarquias.**

O dia 28 de outubro será consagrado ao Servidor Público do Município do Rio de Janeiro.

7. QUESTÕES

7.1. QUESTÕES COMENTADAS

1. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

É assegurado ao funcionário o direito de petição em toda a sua amplitude, assim como o de representar. Sobre esse tema, conforme a Lei nº 94, de 1979, é incorreto afirmar:

(A) Da decisão que for prolatada caberá, sempre, pedido de reconsideração, que não poderá ser renovado.

(B) O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e terá solução dentro do prazo de 20 (vinte) dias, salvo em casos que obriguem a realização de diligência ou estudo especial.

(C) Caberá recurso do indeferimento do pedido de reconsideração; II- das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

(D) O pedido de reconsideração e o recurso não têm efeito suspensivo.

(E) O direito de pleitear na esfera administrativa prescreverá em 5 (cinco) anos.

Comentário:

A – Certo. Da decisão que for prolatada caberá, sempre, pedido de reconsideração, que não poderá ser renovado (Art. 155).

B – Errado. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e terá solução dentro **do prazo de 30 (trinta) dias**, salvo em casos que obriguem a realização de diligência ou estudo especial (Art. 154).

C – Certo. Caberá recurso: do indeferimento do pedido de reconsideração; das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos (Art. 156, I e II).

D – Certo. O pedido de reconsideração e o recurso não têm efeito suspensivo (Art. 157).

E – Certo. O direito de pleitear na esfera administrativa prescreverá em 5 (cinco) anos (Art. 158).

Gabarito: B

---

2. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Segundo a Lei nº 94, de 1979, é vedada a acumulação remunerada de cargos e funções públicas, exceto:

(A) A de juiz com um cargo de professor.

(B) A de três cargos de professor.

(C) A de um cargo de professor com outro científico.

(D) A de dois cargos privativos de enfermeiro.

(E) A de juiz com um cargo de consultor.

Comentário:

A – Certo. A de juiz com um cargo de professor (Art. 162, I).

B – Errado. **A de dois cargos de professor** (Art.162, II).

C – Errado. A de um cargo de professor **com outro técnico ou científico** (Art. 162, III).

D – Errado. A de dois cargos **privativos de médico** (Art. 162, IV).

E – Errado. **A de juiz com um cargo de professor** (Art. 162, I).

Gabarito: A

---

3. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Analise as assertivas abaixo sobre acumulação de cargos dos servidores públicos do município do Rio de Janeiro, de acordo com a Lei nº 94, de 1979:

I. Em qualquer dos casos, a acumulação somente será permitida quando houver correlação de matérias e compatibilidades de horários.

II. O funcionário poderá exercer mais de uma função gratificada.

III. Compreende-se na proibição de acumular a percepção conjunta, de pensões civis ou militares.

IV. Considerada ilegítima a acumulação, o funcionário será obrigado a optar por um dos cargos.

Marque a alternativa correta.

(A) I e II.

(B) II e III.

(C) I e IV.

(D) I, II e III.

(E) II e IV.

Comentário:

C – Certo. As assertivas I e IV estão corretas. Confira:

> *Art. 162 (...)*
>
> *§ 1º - Em qualquer dos casos, a acumulação somente será permitida quando houver correlação de matérias e compatibilidades de horários.*
>
> *Art. 165. Considerada ilegítima a acumulação, o funcionário será obrigado a optar por um dos cargos.*

B – Errado. As assertivas II e III estão em desacordo com o texto da norma:

> *Art. 163. **O funcionário não poderá exercer mais de uma função gratificada** nem participar remuneradamente de mais de um órgão de deliberação coletiva.*

> *Art. 164. Não se compreende na proibição de acumular nem está sujeita a quaisquer limites a percepção:*
>
> *I- **conjunta, de pensões civis ou militares;***

A, D e E – Errados. Conforme explicações anteriores.

Gabarito: C

---

4. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Conforme a Lei nº 94, de 1979, são deveres do funcionário, EXCETO:

(A) Assiduidade.

(B) Pontualidade.

(C) Urbanidade.

(D) Lealdade e respeito às instituições apenas administrativas a que servir.

(E) Obediência às ordens superiores, exceto quando manifestadamente ilegais.

Comentário:

A – Certo. Assiduidade (Art. 167, I).

B – Certo. Pontualidade (Art. 167, II).

C – Certo. Urbanidade (Art. 167, III).

D – Errado. **Lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir** (Art. 167, V).

E – Certo. Obediência às ordens superiores, exceto quando manifestadamente ilegais (Art. 167, VII).

Gabarito: D

---

5. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Quanto à responsabilidade do servidor público do município do Rio de Janeiro, segundo regras da Lei nº 94, de 1979, é incorreto afirmar:

(A) Pelo exercício irregular de sua atribuição, o funcionário responde civil, penal e administrativamente.

(B) A responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo que importe em prejuízo da Fazenda Municipal.

(C) A responsabilidade administrativa resulta de atos praticados ou omissões ocorridas no desempenho do cargo ou função.

(D) A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao funcionário nessa qualidade.

(E) As cominações civis, penais e disciplinares não poderão cumular-se.

Comentário:

A – Certo. Pelo exercício irregular de sua atribuição, o funcionário responde civil, penal e administrativamente (Art. 169).

B – Certo. A responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo que importe em prejuízo da Fazenda Municipal (Art. 170).

C – Certo. A responsabilidade administrativa resulta de atos praticados ou omissões ocorridas no desempenho do cargo ou função (Art. 172).

D – Certo. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao funcionário nessa qualidade (Art. 171).

E – Errado. **As cominações civis, penais e disciplinares poderão cumular-se**, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa (Art. 173).

Gabarito: E

---

6. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Não é uma pena disciplinar, conforme a Lei nº 94, de 1979:

(A) Advertência.

(B) Repreensão.

(C) Suspensão.

(D) Advertência verbal.

(E) Multa.

Comentário:

A – Certo. Advertência (Art. 174, I).

B – Certo. Repreensão (Art. 174, II).

C – Certo. Suspensão (Art. 174, III).

D – Errado. Não há advertência verbal na Lei nº 94/79.

E – Certo. Multa (Art. 174, IV).

Gabarito: D

---

7. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Segundo a Lei nº 94, de 1979, caberá pena de demissão, a ser aplicada nos casos de, EXCETO:

(A) Falta relacionada ao artigo 168, quando de natureza grave e comprovada má fé.

(B) Incontinência pública e escandalosa, patrocínio de jogos proibidos e comércio ilegal de bebidas e substâncias de que resulte dependência física ou psíquica, no recinto do serviço.

(C) Reincidência em falta já punida com repreensão.

(D) Insubordinação grave em serviço.

(E) Ofensa física grave em serviço contra funcionário ou particular, salvo em legítima defesa.

Comentário:

A – Certo. Falta relacionada ao artigo 168, quando de natureza grave e comprovada má fé (Art. 179, I).

B – Certo. Incontinência pública e escandalosa, patrocínio de jogos proibidos e comércio ilegal de bebidas e substâncias de que resulte dependência física ou psíquica, no recinto do serviço (Art. 179, II).

C – Errado. Caberá a **pena de suspensão**, a ser aplicada em casos de: reincidência em falta já punida com repreensão (Art. 178, III).

D – Certo. Insubordinação grave em serviço (Art. 179, III).

E – Certo. Ofensa física grave em serviço contra funcionário ou particular, salvo em legítima defesa (Art. 179, IV).

Gabarito: C

---

8. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Prescreverá: ----------, a falta sujeita às penas de advertência, repreensão, multa ou suspensão; ----------, a falta sujeita: à pena de demissão; à cassação da aposentadoria ou disponibilidade. Leia o artigo da Lei nº 94, de 1979, acima e marque a alternativa que completa as lacunas corretamente:

(A) Em 3 (três) anos, em 5 (cinco) anos.

(B) Em 2 (dois) anos, em 10 (dez) anos.

(C) Em 5 (cinco) anos, em 10 (dez) anos.

(D) Em 2 (dois) anos, em 5 (cinco) anos.

(E) Em 5 (cinco) anos, em 6 (seis) anos.

Comentário:

D – Certo. Prescreverá: **em 2 (dois) anos**, a falta sujeita às penas de advertência, repreensão, multa ou suspensão; **em 5 (cinco) anos**, a falta sujeita: à pena de demissão; à cassação da aposentadoria ou disponibilidade (Art. 184, I e II, “a” e “b”).

A, B, C e E – Errados. Conforme alternativa anterior.

Gabarito: D

---

9. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Em relação à prisão administrativa e a suspensão preventiva, de acordo com Lei nº 94, de 1979, é incorreto afirmar:

(A) A suspensão de que trata este artigo poderá ainda ser determinada pelo Chefe de Gabinete do Prefeito, pelo Secretário Municipal ou pelo Procurador-Geral do Município, no ato de instauração de inquérito ou em qualquer fase de sua tramitação, e estendida até noventa dias, findos os quais cessarão automaticamente os seus efeitos, ainda que o processo administrativo disciplinar não esteja concluído.

(B) A suspensão preventiva até 20 (vinte) dias será ordenada pelas autoridades mencionadas no artigo 185, desde que o afastamento do funcionário seja necessário para que este não venha a influir na apuração da falta.

(C) O funcionário suspenso preventivamente pode ser administrativamente preso.

(D) A prisão administrativa e a suspensão preventiva são medidas acautelatórias e não constituem penas.

(E) O funcionário afastado em decorrência das medidas acautelatórias referidas neste Capítulo terá direito à contagem do tempo de serviço e ao pagamento de vencimento e vantagens relativos ao período do afastamento, desde que reconhecida a sua inocência, ou se do processo resultar pena disciplinar de advertência ou repreensão.

Comentário:

A – Certo. A suspensão de que trata este artigo poderá ainda ser determinada pelo Chefe de Gabinete do Prefeito, pelo Secretário Municipal ou pelo Procurador-Geral do Município, no ato de instauração de inquérito ou em qualquer fase de sua tramitação, e estendida até noventa dias, findos os quais cessarão automaticamente os seus efeitos, ainda que o processo administrativo disciplinar não esteja concluído (Art. 186, § 1º).

B – Errado. A **suspensão preventiva até 30 (trinta) dias** será ordenada pelas autoridades mencionadas no artigo 185, desde que o afastamento do funcionário seja necessário para que este não venha a influir na apuração da falta (Art. 186).

C – Certo. O funcionário suspenso preventivamente pode ser administrativamente preso (Art. 186, § 2º).

D – Certo. A prisão administrativa e a suspensão preventiva são medidas acautelatórias e não constituem penas (Art. 187).

E – Certo. O funcionário afastado em decorrência das medidas acautelatórias referidas neste Capítulo terá direito à contagem do tempo de serviço e ao pagamento de vencimento e vantagens relativos ao período do afastamento, desde que reconhecida a sua inocência, ou se do processo resultar pena disciplinar de advertência ou repreensão (Art. 188).

Gabarito: B

---

10. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Acerca do processo administrativo disciplinar, segundo a Lei nº 94, de 1979, está correta a seguinte alternativa:

(A) A autoridade que tiver ciência de qualquer irregularidade no serviço público é obrigada a promover-lhe a apuração imediata, por meios sumários ou mediante processo administrativo disciplinar, assegurando-se defesa ao acusado.

(B) O processo precederá a aplicação das penas de suspensão por mais de 20 (vinte) dias, demissão e cassação de aposentadoria e de disponibilidade.

(C) A determinação de abertura de processo é de competência do Governador ou Procurador-Geral do Estado, tanto para a administração direta como para as autarquias e fundações.

(D) O processo será promovido pelo órgão próprio da Chefia de Gabinete do Prefeito, de cada Secretaria Municipal ou da Procuradoria-Geral do Município, em todos os casos.

(E) O sobrestamento do processo poderá ocorrer em qualquer caso.

Comentário:

A – Certo. A autoridade que tiver ciência de qualquer irregularidade no serviço público é obrigada a promover-lhe a apuração imediata, por meios sumários ou mediante processo administrativo disciplinar, assegurando-se defesa ao acusado (Art. 189).

B – Errado. O processo precederá a aplicação das penas de suspensão **por mais de 30 (trinta) dias**, demissão e cassação de aposentadoria e de disponibilidade (Art. 189, § 1º).

C – Errado. **A determinação de abertura de processo é de competência do Prefeito, do Chefe de Gabinete do Prefeito, dos Secretários Municipais ou do Procurador-Geral do Município**, tanto para a administração direta como para as autarquias e fundações (Art. 189, § 2º).

D – Errado. O processo será promovido pelo órgão próprio da Chefia de Gabinete do Prefeito, de cada Secretaria Municipal ou da Procuradoria-Geral do Município, **conforme o caso** (Art. 190).

E – Errado. **O sobrestamento do processo somente poderá ocorrer, a juízo do Chefe de Gabinete do Prefeito, do Secretário Municipal ou do Procurador-Geral do Município**, em casos que impliquem, necessariamente, a absoluta impossibilidade de seu prosseguimento (Art. 193).

Gabarito: A

---

11. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Analise as assertivas abaixo sobre o processo administrativo disciplinar, conforme a Leia a Lei nº 94, de 1979:

I. O funcionário que for indiciado no curso do processo poderá, nos 10 (dez) dias posteriores à sua indiciação, requerer nova inquirição das testemunhas cujos depoimentos o comprometam.

II. Após a lavratura do termo de ultimação da instrução, será feita, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a citação do indiciado ou indiciados, para apresentação de defesa, no prazo de 05 (cinco) dias, facultada vista do processo ao indiciado durante todo esse prazo, na dependência onde funcione a respectiva Comissão.

III. Havendo 2 (dois) ou mais indiciados, o prazo será comum e de 15 (quinze) dias.

IV. Recebido o processo, o Chefe de Gabinete do Prefeito, o respectivo Secretário Municipal ou o Procurador-Geral do Município proferirá sua decisão, no prazo de vinte dias, desde a pena aplicável se enquadre entre aquelas de sua competência.

Marque a alternativa correta.

(A) I, II e III.

(B) II e III.

(C) I, III e IV.

(D) I e III.

(E) IV, apenas.

Comentário:

E – Certo. A assertiva IV é a única correta. Veja:

> *Art. 200. Recebido o processo, o Chefe de Gabinete do Prefeito, o respectivo Secretário Municipal ou o Procurador-Geral do Município proferirá sua decisão, no prazo de vinte dias, desde a pena aplicável se enquadre entre aquelas de sua competência.*

A – Errado. As assertivas I, II e III estão incorretas. Leia os artigos destacados abaixo:

> *Art. 195. O funcionário que for indiciado no curso do processo* ***poderá, nos 5 (cinco) dias*** *posteriores à sua indiciação, requerer nova inquirição das testemunhas cujos depoimentos o comprometam.*
>
> *Art. 197. Após a lavratura do termo de ultimação da instrução, será feita,* ***no prazo de 3 (três) dias****, a citação do indiciado ou indiciados, para apresentação de defesa,* ***no prazo de 10 (dez) dias****, facultada vista do processo ao indiciado durante todo esse prazo, na dependência onde funcione a respectiva Comissão.*
>
> *§ 1º - Havendo 2 (dois) ou mais indiciados, o prazo será comum e* ***de 20 (vinte) dias****.*

B, C e D – Errados. Conforme explicações anteriores.

Gabarito: E

---

12. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Segundo a Lei nº 94, de 1979, quando se tratar de abandono de cargo ou função, a Comissão iniciará os seus trabalhos fazendo publicar 2 (duas) vezes no órgão oficial edital de chamada do funcionário:

(A) No prazo máximo de 5 (cinco) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

(B) No prazo máximo de 10 (dez) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

(C) No prazo máximo de 10 (dez) dias, caso o funcionário haja reassumido o exercício.

(D) No prazo máximo de 15 (quinze) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

(E) No prazo máximo de 20 (vinte) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

Comentário:

B – Certo. Quando se tratar de abandono de cargo ou função, a Comissão iniciará os seus trabalhos fazendo publicar 2 (duas) vezes no órgão oficial edital de chamada do funcionário **no prazo máximo de 10 (dez) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício** (Art. 203).

A, C, D e E – Errados. Conforme explicação acima.

Gabarito: B

---

13. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Quanto à revisão do processo administrativo e as disposições finais da Lei nº 94, de 1979, está incorreta a seguinte alternativa:

(A) Equipara-se ao casado, para todos os efeitos deste Estatuto, o funcionário que viva maritalmente há mais de 6 (seis) anos, desde que haja impedimento legal para o casamento.

(B) Poderá ser requerida a revisão do processo administrativo disciplinar de que haja resultado pena, quando forem aduzidos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a conduta do funcionário punido ou atenuar sua gravidade.

(C) Tratando-se de funcionário falecido, desaparecido ou incapacitado de requerer, a revisão poderá ser solicitada por qualquer pessoa.

(D) A revisão processar-se-á em apenso ao processo originário.

(E) O Poder Executivo expedirá os atos regulamentares necessários à execução das disposições do presente Estatuto.

Comentário:

A – Errado. Equipara-se ao casado, para todos os efeitos deste Estatuto, o funcionário que viva maritalmente **há mais de 5 (cinco) anos**, desde que haja impedimento legal para o casamento (Art. 208, parágrafo único).

B – Certo. Poderá ser requerida a revisão do processo administrativo disciplinar de que haja resultado pena, quando forem aduzidos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a conduta do funcionário punido ou atenuar sua gravidade (Art. 205).

C – Certo. Tratando-se de funcionário falecido, desaparecido ou incapacitado de requerer, a revisão poderá ser solicitada por qualquer pessoa (Art. 205, parágrafo único).

D – Certo. A revisão processar-se-á em apenso ao processo originário (Art. 206).

E – Certo. O Poder Executivo expedirá os atos regulamentares necessários à execução das disposições do presente Estatuto (Art. 207).

Gabarito: A

---

14. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Em relação as suas respectivas disposições finais a Lei nº 94, de 1979, dispõe que:

(A) Os prazos previstos neste Estatuto e na sua regulamentação serão contados por dias úteis.

(B) Até mesmo nos casos de atos de provimento e de punição poderá haver delegação de competência.

(C) É vedado ao funcionário servir sob a direção imediata do cônjuge ou parente até segundo grau, salvo em função de confiança, não podendo, neste caso, exceder de 3 (três) o seu número.

(D) O regime deste Estatuto é extensivo, no que couber, aos servidores da Câmara Municipal e às Autarquias.

(E) É facultada a prestação de serviço gratuito.

Comentário:

A – Errado. Os prazos previstos neste Estatuto e na sua regulamentação serão contados por dias corridos (Art. 209).

B – Errado. **Salvo nos casos de atos de provimento e de punição**, poderá haver delegação de competência (Art. 210).

C – Errado. É vedado ao funcionário servir sob a direção imediata do cônjuge ou parente até segundo grau, salvo em função de confiança, não podendo, neste caso**, exceder de 2 (dois) o seu número** (Art. 214).

D – Certo. O regime deste Estatuto é extensivo, no que couber, aos servidores da Câmara Municipal e às Autarquias (Art. 220).

E – Errado**. É vedada a prestação de serviço gratuito** (Art. 218).

Gabarito: D

---

15. [PREFEITURA DO RIO DE JANEIRO – ADMINISTRADOR – SMA/RJ – 2013]

Segundo o Estatuto dos Servidores Municipais, a responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo que importe em prejuízo da Fazenda Municipal. Para liquidação administrativa de prejuízo causado à Fazenda Municipal, o funcionário poderá autorizar descontos em prestações mensais não excedentes da seguinte proporção:

(A) Vigésima parte do vencimento e vantagens.

(B) Décima parte do vencimento e vantagens.

(C) Trigésima parte do vencimento e vantagens.

(D) Metade do vencimento e vantagens.

Comentário:

B – Certo. Conforme o artigo 170 e seu respectivo parágrafo único.

> *Art. 170. A responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo que importe em prejuízo da Fazenda Municipal.*
>
> *Parágrafo Único - Para liquidação administrativa de prejuízo causado à Fazenda Municipal,* ***o funcionário poderá autorizar descontos em prestações mensais não excedentes da décima parte do vencimento e vantagens****.*

A, C, D e E – Errados. Conforme explicação anterior.

Gabarito: B

***

7.2. LISTA DE QUESTÕES

1. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

É assegurado ao funcionário o direito de petição em toda a sua amplitude, assim como o de representar. Sobre esse tema, conforme a Lei nº 94, de 1979, é incorreto afirmar:

(A) Da decisão que for prolatada caberá, sempre, pedido de reconsideração, que não poderá ser renovado.

(B) O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e terá solução dentro do prazo de 20 (vinte) dias, salvo em casos que obriguem a realização de diligência ou estudo especial.

(C) Caberá recurso do indeferimento do pedido de reconsideração; II- das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

(D) O pedido de reconsideração e o recurso não têm efeito suspensivo.

(E) O direito de pleitear na esfera administrativa prescreverá em 5 (cinco) anos.

2. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Segundo a Lei nº 94, de 1979, é vedada a acumulação remunerada de cargos e funções públicas, exceto:

(A) A de juiz com um cargo de professor.

(B) A de três cargos de professor.

(C) A de um cargo de professor com outro científico.

(D) A de dois cargos privativos de enfermeiro.

(E) A de juiz com um cargo de consulto.

3. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Analise as assertivas abaixo sobre acumulação de cargos dos servidores públicos do município do Rio de Janeiro, de acordo com a Lei nº 94, de 1979:

I. Em qualquer dos casos, a acumulação somente será permitida quando houver correlação de matérias e compatibilidades de horários.

II. O funcionário poderá exercer mais de uma função gratificada.

III. Compreende-se na proibição de acumular a percepção conjunta, de pensões civis ou militares.

IV. Considerada ilegítima a acumulação, o funcionário será obrigado a optar por um dos cargos.

Marque a alternativa correta.

(A) I e II.

(B) II e III.

(C) I e IV.

(D) I, II e III.

(E) II e IV.

4. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Conforme a Lei nº 94, de 1979, são deveres do funcionário, EXCETO:

(A) Assiduidade.

(B) Pontualidade.

(C) Urbanidade.

(D) Lealdade e respeito às instituições apenas administrativas a que servir.

(E) Obediência às ordens superiores, exceto quando manifestadamente ilegais.

5. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Quanto à responsabilidade do servidor público do município do Rio de Janeiro, segundo regras da Lei nº 94, de 1979, é incorreto afirmar:

(A) Pelo exercício irregular de sua atribuição, o funcionário responde civil, penal e administrativamente.

(B) A responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo que importe em prejuízo da Fazenda Municipal.

(C) A responsabilidade administrativa resulta de atos praticados ou omissões ocorridas no desempenho do cargo ou função.

(D) A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao funcionário nessa qualidade.

(E) As cominações civis, penais e disciplinares não poderão cumular-se.

6. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Não é uma pena disciplinar, conforme a Lei nº 94, de 1979:

(A) Advertência.

(B) Repreensão.

(C) Suspensão.

(D) Advertência verbal.

(E) Multa.

7. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Segundo a Lei nº 94, de 1979, caberá pena de demissão, a ser aplicada nos casos de, EXCETO:

(A) Falta relacionada ao artigo 168, quando de natureza grave e comprovada má fé.

(B) Incontinência pública e escandalosa, patrocínio de jogos proibidos e comércio ilegal de bebidas e substâncias de que resulte dependência física ou psíquica, no recinto do serviço.

(C) Reincidência em falta já punida com repreensão.

(D) Insubordinação grave em serviço.

(E) Ofensa física grave em serviço contra funcionário ou particular, salvo em legítima defesa.

8. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Prescreverá: ----------, a falta sujeita às penas de advertência, repreensão, multa ou suspensão; ----------, a falta sujeita: à pena de demissão; à cassação da aposentadoria ou disponibilidade. Leia o artigo da Lei nº 94, de 1979, acima e marque a alternativa que completa as lacunas corretamente:

(A) Em 3 (três) anos, em 5 (cinco) anos.

(B) Em 2 (dois) anos, em 10 (dez) anos.

(C) Em 5 (cinco) anos, em 10 (dez) anos.

(D) Em 2 (dois) anos, em 5 (cinco) anos.

(E) Em 5 (cinco) anos, em 6 (seis) anos.

9. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Em relação à prisão administrativa e a suspensão preventiva, de acordo com Lei nº 94, de 1979, é incorreto afirmar:

(A) A suspensão de que trata este artigo poderá ainda ser determinada pelo Chefe de Gabinete do Prefeito, pelo Secretário Municipal ou pelo Procurador-Geral do Município, no ato de instauração de inquérito ou em qualquer fase de sua tramitação, e estendida até noventa dias, findos os quais cessarão automaticamente os seus efeitos, ainda que o processo administrativo disciplinar não esteja concluído.

(B) A suspensão preventiva até 20 (vinte) dias será ordenada pelas autoridades mencionadas no artigo 185, desde que o afastamento do funcionário seja necessário para que este não venha a influir na apuração da falta.

(C) O funcionário suspenso preventivamente pode ser administrativamente preso.

(D) A prisão administrativa e a suspensão preventiva são medidas acautelatórias e não constituem penas.

(E) O funcionário afastado em decorrência das medidas acautelatórias referidas neste Capítulo terá direito à contagem do tempo de serviço e ao pagamento de vencimento e vantagens relativos ao período do afastamento, desde que reconhecida a sua inocência, ou se do processo resultar pena disciplinar de advertência ou repreensão.

10. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Acerca do processo administrativo disciplinar, segundo a Lei nº 94, de 1979, está correta a seguinte alternativa:

(A) A autoridade que tiver ciência de qualquer irregularidade no serviço público é obrigada a promover-lhe a apuração imediata, por meios sumários ou mediante processo administrativo disciplinar, assegurando-se defesa ao acusado.

(B) O processo precederá a aplicação das penas de suspensão por mais de 20 (vinte) dias, demissão e cassação de aposentadoria e de disponibilidade.

(C) A determinação de abertura de processo é de competência do Governador ou Procurador-Geral do Estado, tanto para a administração direta como para as autarquias e fundações.

(D) O processo será promovido pelo órgão próprio da Chefia de Gabinete do Prefeito, de cada Secretaria Municipal ou da Procuradoria-Geral do Município, em todos os casos.

(E) O sobrestamento do processo poderá ocorrer em qualquer caso.

11. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Analise as assertivas abaixo sobre o processo administrativo disciplinar, conforme a Leia a Lei nº 94, de 1979:

I. O funcionário que for indiciado no curso do processo poderá, nos 10 (dez) dias posteriores à sua indiciação, requerer nova inquirição das testemunhas cujos depoimentos o comprometam.

II. Após a lavratura do termo de ultimação da instrução, será feita, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a citação do indiciado ou indiciados, para apresentação de defesa, no prazo de 05 (cinco) dias, facultada vista do processo ao indiciado durante todo esse prazo, na dependência onde funcione a respectiva Comissão.

III. Havendo 2 (dois) ou mais indiciados, o prazo será comum e de 15 (quinze) dias.

IV. Recebido o processo, o Chefe de Gabinete do Prefeito, o respectivo Secretário Municipal ou o Procurador-Geral do Município proferirá sua decisão, no prazo de vinte dias, desde a pena aplicável se enquadre entre aquelas de sua competência.

Marque a alternativa correta.

(A) I, II e III.

(B) II e III.

(C) I, III e IV.

(D) I e III.

(E) IV, apenas.

12. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Segundo a Lei nº 94, de 1979, quando se tratar de abandono de cargo ou função, a Comissão iniciará os seus trabalhos fazendo publicar 2 (duas) vezes no órgão oficial edital de chamada do funcionário:

(A) No prazo máximo de 5 (cinco) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

(B) No prazo máximo de 10 (dez) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

(C) No prazo máximo de 10 (dez) dias, caso o funcionário haja reassumido o exercício.

(D) No prazo máximo de 15 (quinze) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

(E) No prazo máximo de 20 (vinte) dias, caso o funcionário não haja reassumido o exercício.

13. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Quanto à revisão do processo administrativo e as disposições finais da Lei nº 94, de 1979, está incorreta a seguinte alternativa:

(A) Equipara-se ao casado, para todos os efeitos deste Estatuto, o funcionário que viva maritalmente há mais de 6 (seis) anos, desde que haja impedimento legal para o casamento.

(B) Poderá ser requerida a revisão do processo administrativo disciplinar de que haja resultado pena, quando forem aduzidos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a conduta do funcionário punido ou atenuar sua gravidade.

(C) Tratando-se de funcionário falecido, desaparecido ou incapacitado de requerer, a revisão poderá ser solicitada por qualquer pessoa.

(D) A revisão processar-se-á em apenso ao processo originário.

(E) O Poder Executivo expedirá os atos regulamentares necessários à execução das disposições do presente Estatuto.

14. [ESTRATÉGIA E GIRÃO – INÉDITA – 2019]

Em relação as suas respectivas disposições finais a Lei nº 94, de 1979, dispõe que:

(A) Os prazos previstos neste Estatuto e na sua regulamentação serão contados por dias úteis.

(B) Até mesmo nos casos de atos de provimento e de punição poderá haver delegação de competência.

(C) É vedado ao funcionário servir sob a direção imediata do cônjuge ou parente até segundo grau, salvo em função de confiança, não podendo, neste caso, exceder de 3 (três) o seu número.

(D) O regime deste Estatuto é extensivo, no que couber, aos servidores da Câmara Municipal e às Autarquias.

(E) É facultada a prestação de serviço gratuito

15. [PREFEITURA DO RIO DE JANEIRO – ADMINISTRADOR – SMA/RJ – 2013]

Segundo o Estatuto dos Servidores Municipais, a responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo que importe em prejuízo da Fazenda Municipal. Para liquidação administrativa de prejuízo causado à Fazenda Municipal, o funcionário poderá autorizar descontos em prestações mensais não excedentes da seguinte proporção:

(A) Vigésima parte do vencimento e vantagens.

(B) Décima parte do vencimento e vantagens.

(C) Trigésima parte do vencimento e vantagens.

(D) Metade do vencimento e vantagens.

7.3. GABARITO

1	2	3	4	5
B	A	C	D	E
6	**7**	**8**	**9**	**10**
D	C	D	B	A
11	**12**	**13**	**14**	**15**
E	B	A	D	B

8. Considerações Finais

Fim de linha para o Estatuto dos Funcionário Públicos do Município do Rio de Janeiro!

Vimos nesse nosso curso um bom número de questões que nos dá a maior tranquilidade em afirmar que é mais do que suficiente para te deixar nos cascos para a sua prova sobre esse tema!

Se tiver dúvidas, já sabe: é só utilizar nosso fórum. Estou sempre à disposição também no e-mail e nas redes sociais.

https://www.facebook.com/ProfMarcosGirao

https://www.youtube.com/channel/UCsjAzxopmLjgmxkeR1Lo6wQ

@profmarcosgirao

Grande abraço, tenha uma excelente prova e que Deus te abençoe em seus sonhos e projetos!

Prof. Marcos Girão

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.