

## **Aula 03**

*Regime Jurídicos dos Servidores  
Públicos Civis do DF p/ PG-DF (Todos os  
Cargos) - Pós-Edital*

Autor:  
**Herbert Almeida**

31 de Janeiro de 2020

<b>1</b>	<b>Deveres .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Regime Disciplinar .....</b>	<b>3</b>
2.1	<i>Responsabilidades .....</i>	<i>3</i>
2.2	<i>Infrações disciplinares .....</i>	<i>9</i>
2.3	<i>Sanções disciplinares .....</i>	<i>15</i>
<b>3</b>	<b>Processos de apuração de infração disciplinar .....</b>	<b>24</b>
3.1	<i>Disposições Gerais .....</i>	<i>24</i>
3.2	<i>Afastamento Preventivo .....</i>	<i>30</i>
3.3	<i>Ampla Defesa e Contraditório .....</i>	<i>30</i>
3.4	<i>Comissão Processante .....</i>	<i>32</i>
3.5	<i>Fases Processuais .....</i>	<i>35</i>
<b>4</b>	<b>Seguridade Social do Servidor.....</b>	<b>52</b>
4.1	<i>Disposições Gerais .....</i>	<i>52</i>
4.2	<i>Assistência à Saúde .....</i>	<i>53</i>
<b>5</b>	<b>Disposições Finais e Transitórias.....</b>	<b>56</b>
<b>6</b>	<b>Questões para fixação .....</b>	<b>57</b>
<b>7</b>	<b>Questões comentadas na aula .....</b>	<b>76</b>
<b>8</b>	<b>Gabarito .....</b>	<b>85</b>
<b>9</b>	<b>Referências.....</b>	<b>85</b>

Olá pessoal, tudo bem?

Hoje, vamos estudar os títulos V, VI, VII, VIII e IX da Lei Complementar 840/11.

Vamos lá! Bons estudos!



# REGIME DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO DISTRITO FEDERAL (PARTE 3)

## 1 DEVERES

Os **deveres** são as obrigações ou condutas que os agentes devem adotar em conjunto com as suas atribuições funcionais. Na LC 840/2011, eles estão dispostos no art. 180, nos seguintes termos:

*Art. 180. São deveres do servidor:*

*I **exercer com zelo** e dedicação suas atribuições;*

*II manter-se **atualizado** nos conhecimentos exigidos para o exercício de suas atribuições;*

*III agir com **perícia, prudência e diligência** no exercício de suas atribuições;*

*IV atualizar, quando solicitado, seus dados cadastrais;*

*V **observar as normas legais e regulamentares** no exercício de suas atribuições;*

*VI cumprir as ordens superiores, **exceto quando manifestamente ilegais**;*

*VII **levar ao conhecimento da autoridade superior as falhas, vulnerabilidades e as irregularidades** de que tiver ciência em razão do cargo público ou função de confiança;*

*VIII **representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder**;*

*IX **zelar pela economia do material** e pela conservação do patrimônio público;*

*X **guardar sigilo** sobre assunto da repartição;*

*XI **ser leal** às instituições a que servir;*

*XII **ser assíduo e pontual** ao serviço;*

*XIII manter conduta compatível com a moralidade administrativa;*

*XIV declarar-se suspeito ou impedido nas hipóteses previstas em lei ou regulamento;*

*XV tratar as pessoas com civilidade;*

*XVI **atender com presteza**:*

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

*b) os **requerimentos** de expedição de certidões para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;*

*c) as **requisições** para a defesa da administração pública.*

Conforme podemos observar, o inciso VIII determina que o servidor público deve **representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder**. Com efeito, também é dever do servidor cumprir **as ordens superiores**, com exceção apenas daquelas ordens consideradas **manifestamente ilegais** (inc. VI). Além disso, deve o servidor público levar ao conhecimento da autoridade superior as falhas,



vulnerabilidades e as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo público ou função de confiança (inc. VII).

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

Outro dispositivo que merece destaque é o inciso XIV, que determina que o servidor deve se declarar **suspeito** ou **impedido** nas hipóteses previstas em lei ou regulamento. O impedimento e a suspeição são instrumentos que têm por fim assegurar a imparcialidade dos servidores na análise dos processos e atos administrativos. Imagine, por exemplo, que a esposa do servidor esteja sendo investigada em processo administrativo disciplinar, mas o próprio servidor faz parte da comissão processante; certamente que, nesse caso, ele não teria imparcialidade para analisar o caso. Ou então imagine que a pessoa que está sendo investigada é um inimigo notório do servidor; da mesma forma, dificilmente haverá imparcialidade na análise do processo. Por essas e outras situações é que o servidor deve se declarar suspeito ou impedido, quando for o caso.

## 2 REGIME DISCIPLINAR

O regime disciplinar dos servidores públicos está disposto no Título VI da LC 840/2011 (artigos 181 a 210). Nesse Título, encontramos as regras sobre as responsabilidades, as infrações e sanções disciplinares aplicáveis aos servidores.

### 2.1 RESPONSABILIDADES

Pelo exercício irregular de suas atribuições, o servidor público poderá responder nas esferas **civil**, **penal** e **administrativa** (art. 181). Basicamente, a esfera civil decorre da ocorrência de dano e consiste no respectivo ressarcimento; a esfera penal ocasiona a aplicação de sanções penais (p. ex.: detenção); por fim, a esfera administrativa decorre da prática dos ilícitos administrativos, previstos no Estatuto dos Servidores.

Assim, justamente por possuírem fundamentos diversos, a regra é que cada uma dessas instâncias seja **independente e cumulativa**. Portanto, um mesmo servidor público poderá ser condenado simultaneamente a ressarcir o dano (esfera civil), sofrer a pena de demissão (esfera administrativa) e ainda ser condenado à prisão (esfera penal). É possível, por outro lado, que um servidor seja condenado civil e administrativamente, mas absolvido no processo penal. Logo, existem várias combinações possíveis. Todavia, veremos, adiante, que a regra da independência das instâncias possui algumas exceções.

A **responsabilidade civil** decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposos, que resulte em **prejuízo ao erário ou a terceiros** (art. 183). Nesse caso, exige-se a *responsabilidade subjetiva* ou com *culpa* do servidor público. Portanto, para que o servidor público seja condenado civilmente a



ressarcir o dano, deverá ser comprovado que ele agiu com dolo (intenção) ou com culpa em sentido estrito (sem intenção, mas com imprudência, negligência ou imperícia).

Caso o dano seja causado contra a Administração, o servidor será diretamente contra ela responsabilizado. Nessa situação, se o prejuízo foi **dolosamente** causado à Administração, a indenização do prejuízo somente pode ser liquidada na forma prevista no art. 119 e seguintes na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial<sup>1</sup>. Contudo, a Lei não prevê a forma de indenização de eventuais danos causados à Administração de forma culposa (sem intenção).

Por outro lado, se o dano ocorrer **contra terceiros**, o servidor responderá perante a Fazenda Pública por meio de **ação regressiva** (art. 183, § 2º).

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

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

Destaca-se, ainda, que a obrigação de reparar o dano **estende-se aos sucessores** e contra eles será executada, na forma da lei civil (art. 183, § 3º). Com efeito, a Constituição Federal permite que a obrigação de reparar danos poderá ser estendida aos sucessores, **até o limite do valor do patrimônio transferido** (CF, art. 5º, XLV). Por exemplo, imagine que um servidor cause um prejuízo à Administração no valor de R\$ 15 mil reais. Porém, o servidor veio a falecer antes de quitar o prejuízo. No caso, ele transferiu, como patrimônio, R\$ 10 mil reais para os herdeiros (cônjuge, filhos, etc.). Dessa forma, somente será possível exigir dos herdeiros o limite de R\$ 10 mil reais, que corresponde valor transferido como herança.

Por outro lado, a **responsabilidade penal** abrange os **crimes e contravenções** imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 182). Na Lei Penal, os crimes praticados pelo funcionário público contra a Administração constam nos artigos 312 a 326. Além disso, podemos encontrar outras condutas típicas na legislação especial, a exemplo da Lei 8.666/1993 que apresenta alguns crimes que podem ser praticados por servidores públicos relacionados com licitações e contratos administrativos.

---

<sup>1</sup> Art. 119. As reposições e indenizações ao erário devem ser comunicadas ao servidor para pagamento no prazo de até dez dias, podendo, a seu pedido, ser descontadas da remuneração ou subsídio.

§ 1º O desconto deve ser feito:

I em parcela única, se de valor igual ou inferior à décima parte da remuneração ou subsídio;

II em parcelas mensais iguais à décima parte do subsídio ou remuneração, devendo o resíduo constituir-se como última parcela.

§ 2º No caso de erro no processamento da folha de pagamento, o valor indevidamente recebido deve ser devolvido pelo servidor em parcela única no prazo de setenta e duas horas, contados da data em que o servidor foi comunicado.



Finalmente, a **responsabilidade administrativa** resulta de infração disciplinar cometida por servidor no exercício de suas atribuições, em razão delas ou com elas incompatíveis (art. 186). A responsabilidade administrativa decorre da prática dos ilícitos administrativos, como por exemplo a infringência em algumas das vedações que vimos acima ou a falta de observância dos deveres funcionais do servidor. Com efeito, é a própria Lei Complementar 840/2011 que regula as infrações, as penalidades e o processamento referente à responsabilidade administrativa.

Ainda nesse âmbito, a responsabilidade administrativa do servidor, observado o prazo prescricional, permanece em relação aos atos praticados no exercício do cargo:

- a) *após a exoneração;*
- b) *após a aposentadoria;*
- c) *após a vacância em razão de posse em outro cargo inacumulável;*
- d) *durante as licenças, afastamentos e demais ausências previstos nesta Lei Complementar.*

Por exemplo, se um servidor ocupante de cargo em comissão for exonerado, mas meses depois se descobrir que ele praticou uma infração disciplinar, mesmo assim ele será processado e responsabilizado, salvo se já houver decorrido o prazo prescricional da irregularidade.

Voltando a falar da independência das instâncias, o Estatuto dispõe que a aplicação da sanção decorrente de **infração disciplinar** decorre da responsabilidade administrativa, podendo ser aplicada sem prejuízo:

- a) *de eventual ação civil ou penal;*
- b) *do ressarcimento ao erário dos valores correspondentes aos danos e aos prejuízos causados à administração pública;*
- c) *da devolução ao erário do bem ou do valor público desviado, nas mesmas condições em que se encontravam quando da ocorrência do fato, com a consequente indenização proporcional à depreciação.*

Vamos exemplificar: imagine que um servidor desvie recursos públicos. Contra ele, poderá ser instaurada uma ação civil ou penal, com o objetivo de obter o ressarcimento e impor a sanção penal cabível; da mesma forma, o servidor poderá ressarcir o erário dos danos gerados. Mesmo assim, ou seja, mesma com a instauração da ação civil e penal, e mesmo com a indenização do dano, o servidor poderá ser sancionado na esfera administrativa, com aplicação das sanções disciplinares cabíveis (a exemplo da pena de demissão).

Voltando ao assunto da independência das instâncias, dispõe o art. 181, § 1º, que as sanções civis, penais e administrativas poderão **cumular-se**, sendo **independentes** entre si.

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

Nesse contexto, dispõe expressamente o art. 181, § 2º, da LC 840/2011 que a responsabilidade administrativa do servidor **será afastada** no caso de **absolvição criminal** que **negue a existência do fato** ou **sua autoria**, com decisão transitada em julgado. Isso porque a apuração penal é muito mais solene, exigindo um aprofundamento nas provas bem maior do que se exige nas demais esferas.



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

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

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

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

Com efeito, a doutrina<sup>2</sup> utiliza a expressão **conduta residual** para se referir àquelas condutas que não são puníveis na órbita penal, mas que geram responsabilização civil e administrativa. Nesse contexto, vale transcrevermos o enunciado da Súmula 18 do STF, vejamos:

*Súmula 18:*

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

Além dessas hipóteses, entende-se que a condenação criminal invariavelmente acarreta a condenação nas esferas civil e administrativa. Portanto, se o servidor for condenado na esfera penal, não poderá ser absolvido nas esferas civil e administrativa pelo mesmo fato.



## RESUMINDO

A **esfera penal** deverá influenciar as demais instâncias quando o servidor:

- ➔ **for condenado criminalmente pelo mesmo fato;**
- ➔ **for absolvido na esfera penal em decorrência da inexistência do fato ou da ausência de autoria.**

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

A LC 840 também apresenta uma nova hipótese, da qual poderíamos considerar como uma exceção à independência e cumulatividade das instâncias. Nessa linha, a Lei dispõe que a **perda do cargo público** ou a **cassação de aposentadoria** determinada em **decisão judicial transitada em julgado**

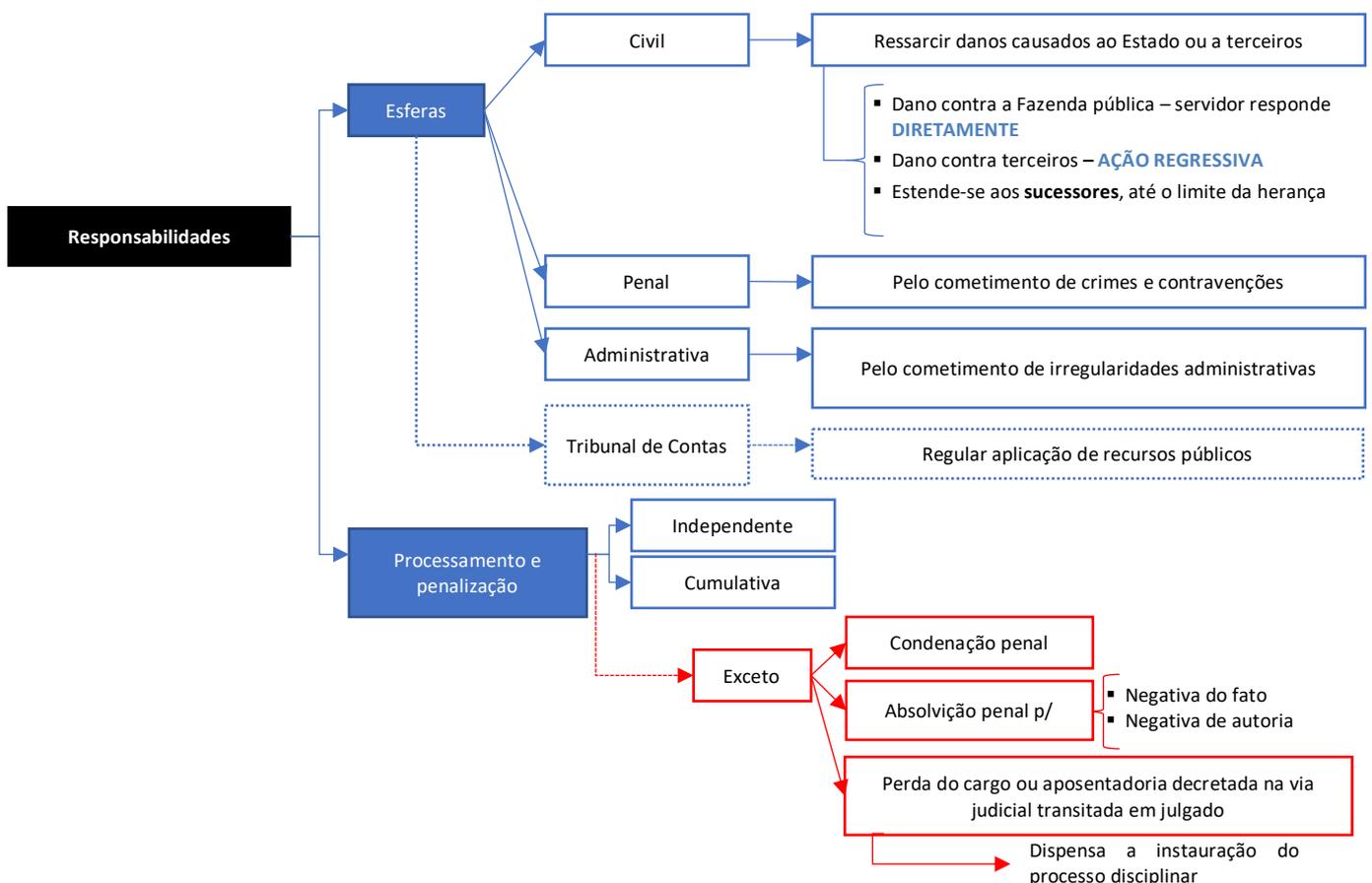
<sup>2</sup> e.g. Carvalho Filho, 2014, p. 782.



dispensa a instauração de processo disciplinar e deve ser declarada pela autoridade competente para fazer a nomeação (art. 185).

Para entender melhor o tema, precisamos saber que, em alguns casos, a perda do cargo do servidor público poderá ser decretada pelo Poder Judiciário. Isso ocorre, por exemplo, em ações de improbidade administrativa (Lei 8.429/1992, art. 12) ou penais (Lei Penal, art. 92, I). Assim, quando o Judiciário já decretar, por algum modo, a perda do cargo ou cassação de aposentadoria, não se faz necessário instaurar o processo disciplinar na via administrativa, uma vez que a sanção mais grave já foi aplicada por outro meio.

Ainda falando sobre as responsabilidades, o art. 184 trata do que poderia ser tratado como uma outra hipótese de esfera de responsabilidade do servidor: a **responsabilidade perante o Tribunal de Contas**. Nesse contexto, a responsabilidade perante o Tribunal de Contas decorre de atos sujeitos ao **controle externo**, nos termos da Lei Orgânica do Distrito Federal. Com efeito, o Estatuto prevê expressamente que a responsabilidade administrativa perante a administração pública não exclui a competência do Tribunal de Contas prevista na Lei Orgânica do Distrito Federal. Ressalto, porém, que as penas aplicadas pelo Tribunal de Contas possuem natureza civil (ex.: ressarcimento de dano) e administrativa (ex.: inabilitação para cargo e função de confiança). Então, não necessariamente essa será uma nova forma de responsabilidade, mas sim um meio diferente de responsabilização.



Vejam os como isso aparece em provas.<sup>3</sup>



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

**(Cespe – Agente Administrativo/Suframa/2014)** O motorista da SUFRAMA poderá ser responsabilizado administrativamente pelo acidente, ainda que tenha sido absolvido por falta de provas em eventual ação penal instaurada para apurar a responsabilidade pelas lesões causadas ao motorista particular.

**Comentário:** as instâncias penal, civil e administrativa são, em regra, independentes. Assim, de acordo com o art. 181, § 2º, da LC 840/2011, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria. Nos demais casos, a esfera penal não irá influenciar as demais instâncias.

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

**Gabarito: correto.**

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

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

**Gabarito: correto.**

Um PRF, ao desviar de um cachorro que surgiu inesperadamente na pista em que ele trafegava com a viatura de polícia, colidiu com veículo que trafegava em sentido contrário, o que ocasionou a morte do condutor desse veículo. Com base nessa situação hipotética, julgue o item a seguir.

<sup>3</sup> Vamos utilizar questões elaboradas para cargos da Administração federal. Assim, mesmo referindo-se a cargos federais, julgue os itens como se as questões se referissem a cargos do Distrito Federal.



**(Cespe - PRF/PRF/2013)** Ainda que seja absolvido por ausência de provas em processo penal, o PRF poderá ser processado administrativamente por eventual infração disciplinar cometida em razão do acidente.

**Comentário:** a absolvição por falta de provas no processo penal não impede a aplicação de sanções na esfera civil e penal. Somente a sentença que inocentar o réu por inexistência do fato ou ausência de autoria, na esfera criminal, é que afastará a responsabilidade administrativa (art. 181, § 2º).

**Gabarito: correto.**

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

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

**Gabarito: errado.**

## 2.2 INFRAÇÕES DISCIPLINARES

Já verificamos como as diversas responsabilidades são imputadas ao agente. Agora, vamos estudar com mais detalhes a responsabilidade administrativa, que é aquela que decorre do cometimento de ilícitos administrativos, isto é, de infrações disciplinares.

Com efeito, a **infração disciplinar** decorre de ato **omissivo** ou **comissivo**, praticado com **dolo** ou **culpa**, e sujeita o servidor às sanções previstas no Estatuto dos Servidores (art. 187).

Observa, portanto, que as punições para as infrações disciplinares estão previstas no próprio Estatuto, que também define as autoridades competentes para impor as penas, assim como o rito que deverá ser observado no procedimento administrativo para apuração dos fatos.

Além disso, a infração disciplinar pode decorrer de ato comissivo, isto é, de uma ação, ou omissivo, ou seja, “deixar de fazer” algo. Ademais, a infração poderá ser cometida com dolo (intenção) ou culpa (sem intenção, mas com imprudência, imperícia ou negligência).





Para fins de aplicação de sanções, as infrações são classificadas em **leves**, **médias** e **graves**, sendo que as duas últimas possuem também **subclassificações** em grupos (art. 188).

Anota-se, ademais, que a reincidência em um tipo de infração poderá ensejar a aplicação de uma pena mais grave. Nessa linha, considera-se **reincidência** o cometimento de nova infração disciplinar do mesmo grupo ou classe de infração disciplinar anteriormente cometida, ainda que uma e outra possuam características fáticas diversas.

Por exemplo: um servidor que cometer uma infração da classe leve, será reincidente se cometer outra infração também classificada como leve. Dessa forma, não é preciso que a nova infração seja idêntica à anterior, mas sim que esteja na mesma classe ou grupo, conforme classificações que veremos abaixo.

Além disso, para se considerar que a infração foi anteriormente cometida, é necessário que o servidor tenha sido **punido**, na forma da LC 840/2011 (art. 189, parágrafo único). Imagine, por exemplo, que existem indícios de que um servidor cometeu uma infração e, por isso, foi instaurado um procedimento de apuração. Enquanto o procedimento estava em andamento, o servidor é acusado de ter, novamente, cometido uma infração da mesma classe ou grupo. Ou seja, existem duas infrações, mas o servidor ainda não foi punido por nenhuma delas. Nesse caso, não se pode dizer que ele é reincidente, tendo em vista que a primeira infração ainda está sendo apurada, não existindo punição. Somente após a punição da primeira é que se pode dizer que a infração foi anteriormente cometida para fins de reincidência.

Visto isso, vamos analisar cada infração, conforme a sua classe ou grupo.

### 2.2.1 Infrações leves

Sobre as infrações disciplinares, não há muito o que se discutir. Assim, vamos basicamente relacioná-las, conforme cada grupo ou classe que integram. Eventualmente, faremos apontamentos específicos para melhor esclarecimento do tema. Vamos nessa!

De acordo com o art. 190, que são **infrações leves**:

- a) descumprir dever funcional ou decisões administrativas emanadas dos órgãos competentes;



- b) retirar, sem prévia anuência da chefia imediata, qualquer documento ou objeto da repartição;
- c) deixar de praticar ato necessário à apuração de infração disciplinar, retardar indevidamente a sua prática ou dar causa à prescrição em processo disciplinar;
- d) recusar-se, quando solicitado por autoridade competente, a prestar informação de que tenha conhecimento em razão do exercício de suas atribuições;
- e) recusar-se, injustificadamente, a integrar comissão ou grupo de trabalho, ou deixar de atender designação para compor comissão, grupo de trabalho ou para atuar como perito ou assistente técnico em processo administrativo ou judicial;
- f) recusar fé a documento público;
- g) negar-se a participar de programa de treinamento exigido de todos os servidores da mesma situação funcional;
- h) não comparecer, quando convocado, a inspeção ou perícia médica;
- i) opor resistência injustificada ou retardar, reiteradamente e sem justa causa:
  - (i) o andamento de documento, processo ou execução de serviço;
  - (ii) a prática de atos previstos em suas atribuições;
- j) cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório;
- k) manter sob sua chefia imediata, em cargo em comissão ou função de confiança, o cônjuge, o companheiro ou parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
- l) promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição;
- m) perturbar, sem justa causa, a ordem e a serenidade no recinto da repartição;
- n) acessar, armazenar ou transferir, intencionalmente, com recursos eletrônicos da administração pública ou postos à sua disposição, informações de conteúdo pornográfico ou erótico, ou que incentivem a violência ou a discriminação em qualquer de suas formas;
- o) usar indevidamente a identificação funcional ou outro documento que o vincule com o cargo público ou função de confiança, em ilegítimo benefício próprio ou de terceiro.

### 2.2.2 Infrações médias

Como falamos há pouco, as infrações médias e graves são divididas em grupos. Cada uma dessas classes (média ou grave) divide-se em dois grupos: I e II. Essa divisão, ademais, é importante para a definição das infrações disciplinares, conforme será analisado adiante.

Vejamos, agora, as infrações **médias de grupo I** (art. 191):

- a) 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;



- b) ausentar-se do serviço, com frequência, durante o expediente e sem prévia autorização da chefia imediata;
- c) exercer atividade privada incompatível com o horário do serviço;
- d) praticar ato incompatível com a moralidade administrativa;
- e) praticar o comércio ou a usura na repartição;
- f) discriminar qualquer pessoa, no recinto da repartição, com a finalidade de expô-la a situação humilhante, vexatória, angustiante ou constrangedora, em relação a nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, ou por qualquer particularidade ou condição.

Para fins de esclarecimento, praticar usura significa conceder empréstimos mediante a cobrança de juros. Portanto, o servidor não pode ficar concedendo empréstimos a outros, dentro da repartição, mediante a cobrança de rendimentos.

Outro ponto interessante trata da infração mencionada na letra “a” acima: “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”. Nesse caso, portanto, o servidor atribui a pessoas de fora da repartição o exercício da função pública, fora dos casos previstos em lei, constituindo assim uma **infração média**. Por outro lado, quando se atribui a servidor atividades **estranhas ao cargo que ocupa**, exceto em situações de emergência e em caráter transitório, há o cometimento de **infração leve**, conforme vimos no subtítulo anterior (letra “j”).

Em continuidade, o art. 192 é utilizado para indicar as infrações **médias do grupo II**:

- a) ofender fisicamente a outrem em serviço, salvo em resposta a injusta agressão ou em legítima defesa própria ou de outrem;
- b) praticar ato de assédio sexual ou moral;
- c) coagir ou aliciar subordinado no sentido de filiar-se a associação, sindicato, partido político ou qualquer outra espécie de agremiação;
- d) exercer atividade privada incompatível com o exercício do cargo público ou da função de confiança;
- e) usar recursos computacionais da administração pública para, intencionalmente:
  - (i) violar sistemas ou exercer outras atividades prejudiciais a sites públicos ou privados;
  - (ii) disseminar vírus, cavalos de tróia, spyware e outros males, pragas e programas indesejáveis;



- (iii) disponibilizar, em sites do serviço público, propaganda ou publicidade de conteúdo privado, informações e outros conteúdos incompatíveis com os fundamentos e os princípios da administração pública;
- (iv) repassar dados cadastrais e informações de servidores públicos ou da repartição para terceiros, sem autorização;
- f) permitir ou facilitar o acesso de pessoa não autorizada, mediante atribuição, fornecimento ou empréstimo de senha ou qualquer outro meio
  - (i) a recursos computacionais, sistemas de informações ou banco de dados da administração pública;
  - (ii) a locais de acesso restrito.

### 2.2.3 Infrações graves

Por fim, chegamos nas infrações graves. Elas também se subdividem em grupos I e II.

Nessa linha, são **infrações graves do grupo I** (art. 193):

- a) *incorrer na hipótese de:*
  - (i) *abandono de cargo;*
  - (ii) *inassiduidade habitual;*
- b) *acumular ilegalmente cargos, empregos, funções públicas ou proventos de aposentadoria, salvo se for feita a opção na forma desta Lei Complementar;*
- c) *proceder de forma desidiosa<sup>4</sup>, incorrendo repetidamente em descumprimento de vários deveres e atribuições funcionais;*
- d) *acometer-se de incontinência pública<sup>5</sup> ou ter conduta escandalosa na repartição que perturbe a ordem, o andamento dos trabalhos ou cause dano à imagem da administração pública;*
- e) *cometer insubordinação grave em serviço, subvertendo a ordem hierárquica de forma ostensiva;*
- f) *dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:*
  - (i) *pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;*
  - (ii) *pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;*

<sup>4</sup> Proceder de forma desidiosa é atuar de forma preguiçosa, com desleixo, negligência, com falta de zelo.

<sup>5</sup> Não há uma definição precisa de “incontinência pública”, mas basicamente refere-se a um estilo de vida reprovável, desregrado, que enseja má-fama, como beber frequentemente, envolver-se ilícitos, etc.



- g) dispensar licitação para contratar pessoa física de família ou parente mencionado acima;
- h) aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- i) exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- j) participar de gerência ou administração de sociedade ou empresa privada, personificada ou não personificada, salvo:
  - (i) nos casos previstos no próprio Estatuto dos Servidores;
  - (ii) nos períodos de licença ou afastamento do cargo sem remuneração, desde que não haja proibição em sentido contrário, nem incompatibilidade;
  - (iii) em instituições ou entidades beneficentes, filantrópicas, de caráter social e humanitário e sem fins lucrativos, quando compatíveis com a jornada de trabalho.

Parágrafo único. A reassunção das atribuições, depois de consumado o abandono de cargo, não afasta a responsabilidade administrativa, nem caracteriza perdão tácito da administração pública, ressalvada a prescrição.

O **abandono de cargo** ocorre quando o servidor faltar ao serviço, injustificadamente, por mais de trinta dias consecutivos. Por outro lado, a **inassiduidade habitual** é representada pela falta injustificada por mais de sessenta dias, interpoladamente, no período de doze meses (art. 64).

Segundo o Estatuto, a reassunção das atribuições, **depois de consumado o abandono de cargo**, não afasta a responsabilidade administrativa, nem caracteriza perdão tácito da administração pública, ressalvada a prescrição (art. 193, parágrafo único).

Fechando as infrações, o art. 194 determina quais as **infrações graves do grupo II**:

- a) praticar, dolosamente, ato definido em lei como:
  - (i) crime contra a administração pública;
  - (ii) improbidade administrativa;
- b) usar conhecimentos e informações adquiridos no exercício de suas atribuições para violar ou tornar vulnerável a segurança, os sistemas de informática, sites ou qualquer outra rotina ou equipamento da repartição;
- c) exigir, solicitar, receber ou aceitar propina, gratificação, comissão, presente ou auferir vantagem indevida de qualquer espécie e sob qualquer pretexto, excluídos dessa relação os brindes previstos no Estatuto;
- d) valer-se do cargo para obter proveito indevido para si ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- e) utilizar-se de documento sabidamente falso para prova de fato ou circunstância que crie direito ou extinga obrigação perante a administração pública distrital.

Agora que concluímos as infrações, vamos verificar quais são as sanções disciplinares e quando elas podem ser aplicadas.



## 2.3 SANÇÕES DISCIPLINARES

As sanções disciplinares são as penalidades administrativas impostas aos servidores em decorrência da prática dos ilícitos administrativos. Nesse contexto, dispõe o art. 195 da LC 840/2011 que são sanções disciplinares:

- a) advertência;
- b) suspensão;
- c) demissão;
- d) cassação de aposentadoria ou disponibilidade; e
- e) destituição de cargo em comissão.

Cada uma dessas sanções será aplicada conforme o tipo de irregularidade cometida. Porém, além disso, devem ser considerados, na aplicação das penalidades (art. 196): (i) a natureza e a gravidade da infração cometida; (ii) os danos que dela provierem para o serviço público; (iii) o ânimo e a intenção do servidor; (v) as circunstâncias agravantes ou atenuantes; e (vi) a culpabilidade e os antecedentes funcionais.

Cabe pontuar, que a infração disciplinar de menor gravidade é absorvida pela de maior gravidade. Assim, se um servidor cometer um conjunto de irregularidades em conjunto, na aplicação da pena, a mais grave absorverá as demais (por exemplo: no lugar de aplicar advertência + demissão, será aplicada apenas a demissão).

Além disso, **nenhuma sanção disciplinar** pode ser aplicada **sem previsão legal e sem a apuração em regular processo disciplinar**. Com efeito, a Constituição Federal exige que os acusados em geral tenham direito ao contraditório e ampla defesa nos processos administrativos (CF, art. 5º, LV). Logo, o servidor não poderá ser punido se o fato não for apurado no processo administrativo, no qual lhe será concedido o direito de defesa.

Com efeito, a LC 840/2011 descreve em seus arts. 197 e 198 os **atenuantes** e **agravantes** para a aplicação de sanções disciplinares. As atenuantes são situações que atuam em favor do servidor, podendo amenizar a sanção. Por outro lado, as agravantes atuam contra o servidor, servindo de elemento para aumentar a gravidade da sanção.

Assim, são circunstâncias **atenuantes** (art. 197):

- a) ausência de punição anterior;*
- b) prestação de bons serviços à administração pública distrital;*
- c) desconhecimento justificável de norma administrativa;*
- d) motivo de relevante valor social ou moral;*
- e) estado físico, psicológico, mental ou emocional abalado, que influencie ou seja decisivo para a prática da infração disciplinar;*
- f) coexistência de causas relativas à carência de condições de material ou pessoal na repartição;*



g) o fato de o servidor ter:

- (i) **cometido a infração disciplinar sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento a ordem de autoridade superior, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto provindo de terceiro;**
- (ii) **cometido a infração disciplinar na defesa, ainda que putativa ou com excesso moderado, de prerrogativa funcional;**
- (iii) **procurado, por sua espontânea vontade e com eficiência, logo após a infração disciplinar, evitar ou minorar as suas consequências;**
- (iv) **reparado o dano causado, por sua espontânea vontade e antes do julgamento.**

Note que se o fato foi praticado por uma **coação resistível**, a pena será atenuada. Por exemplo: uma autoridade administrativa determina que o servidor exerça um ato sabidamente irregular e ameace exonerá-lo de um importante cargo em comissão caso não cumpra a ordem. Essa é uma forma de coação: “ou faz, ou é exonerado”. Porém, trata-se, como regra, de uma coação resistível, uma vez que o servidor poderia agir de forma honesta, ainda que isso lhe custasse o cargo.

Por outro lado, ainda que a Lei 840/2011 não disponha de forma expressa, se a coação for **irresistível**, o servidor não será punido, uma vez que não seria possível exigir uma conduta diferente do servidor. Por exemplo: se alguém ameaça matar um familiar do servidor caso ele não cumpra a ordem, estaremos diante de uma situação em que a coação é irresistível – em geral, praticamente todas as pessoas cumpririam a ordem para proteger a sua família, mesmo sabendo da irregularidade.

Avançando mais no Estatuto, o art. 198 relaciona as circunstâncias **agravantes**:

- a) **a prática de ato que concorra, grave e objetivamente, para o desprestígio do órgão, autarquia ou fundação ou da categoria funcional do servidor;**
- b) **o concurso<sup>6</sup> de pessoas;**
- c) **o cometimento da infração disciplinar em prejuízo de criança, adolescente, idoso, pessoa com deficiência, pessoa incapaz de se defender, ou pessoa sob seus cuidados por força de suas atribuições;**
- d) **o cometimento da infração disciplinar com violência ou grave ameaça, quando não elementares da infração;**
- e) **ser o servidor quem:**
  - (i) **promove ou organiza a cooperação ou dirige a atividade dos demais coautores;**
  - (ii) **instiga subordinado ou lhe ordena a prática da infração disciplinar;**
  - (iii) **instiga outro servidor, propõe ou solicita a prática da infração disciplinar.**

Vistas as características básicas das sanções, passemos a analisar as considerações de cada uma em separado.

---

<sup>6</sup> Quando a infração é cometida por mais de uma pessoa.



### 2.3.1 Advertência

A **advertência** deve ser **aplicada por escrito**, no caso de infração disciplinar **leve**. Seria o modo mais brando de reprovar a conduta do servidor (art. 199).

Ademais, no lugar da advertência, pode ser aplicada, motivadamente, a **suspensão até 30 dias**, se as circunstâncias assim o justificarem.

Portanto, se o servidor cometer uma infração leve, ele será punido, em regra, com advertência, mas poderá sofrer também a suspensão de até 30 dias, quando as circunstâncias (por exemplo: agravantes) assim recomendarem.



#### RESUMINDO

#### ADVERTÊNCIA

<b>Características</b>	▪ Será aplicada <b>por escrito</b>
<b>Quando</b>	▪ Cometimento de infração leve

### 2.3.2 Suspensão

A **suspensão** é a sanção por infração disciplinar **média** pela qual se impõe ao servidor o **afastamento compulsório** do exercício do **cargo efetivo**, com **perda da remuneração ou subsídio** dos dias em que estiver afastado (art. 200).

Observe que a suspensão não é aplicada aos servidores que ocupam exclusivamente cargo em comissão, mas tão somente aos ocupantes de cargo de provimento efetivo.

Como as infrações médias possuem dois grupos, os prazos de suspensão são variáveis, ou seja, a suspensão **não pode ser**:

- superior a 30 dias**, no caso de infração disciplinar média do grupo I;
- superior a 90 dias**, no caso de infração disciplinar média do grupo II.

Portanto, para as infrações médias do grupo I, o servidor poderá sofrer a suspensão até o limite de 30 dias; no caso do grupo II, a suspensão será de até 90 dias.

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

Aplica-se a suspensão de até 30 dias, quando o servidor incorrer em **reincidência por infração disciplinar leve** ou de até 90 dias, quando o servidor incorrer em **reincidência por infração disciplinar média do grupo I**.

Ademais, permite o Estatuto dos Servidores que a penalidade de suspensão poderá ser **convertida em multa**, na base de **cinquenta por cento por dia de remuneração ou subsídio**, desde que haja



conveniência para o serviço. Nesse caso, a suspensão será trocada pela multa e, assim, o servidor ficará obrigado a permanecer em serviço (art. 130, §2º).

Com esse mesmo pensamento, ao servidor inativo que houver praticado na atividade infração disciplinar punível com suspensão será aplicada uma multa, correspondente ao valor diário dos proventos de aposentadoria por dia de suspensão cabível

Além disso, as penalidades de advertência e de suspensão terão seus **registros cancelados**, após o decurso de **três e cinco anos de efetivo exercício**, respectivamente, desde que o servidor não tenha praticado, nesse período, nova infração (art. 201). Todavia, o cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos e será registrado em certidão formal nos assentamentos funcionais do servidor (art. 201, § 1º).

Em sequência, a norma determina que cessam os efeitos da advertência ou da suspensão, se lei posterior deixar de considerar como infração disciplinar o fato que as motivou. Nessa situação, a sanção disciplinar cancelada não pode ser considerada para efeitos de reincidência.



## RESUMINDO

SUSPENSÃO	
<b>Características</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Afastamento compulsório do servidor ocupante de <b>cargo efetivo</b></li><li>▪ Durante os dias da suspensão, o servidor não recebe remuneração ou subsídio</li></ul>
<b>Prazo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Até 30 dias<ul style="list-style-type: none"><li>▪ cometimento de infração média do grupo I (regra)</li><li>▪ cometimento de infração leve, quando as circunstâncias assim justificarem</li><li>▪ reincidência de infração leve</li></ul></li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Até 90 dias<ul style="list-style-type: none"><li>▪ cometimento de infração média do grupo II (regra)</li><li>▪ reincidência de infração média do grupo I</li></ul></li></ul>
<b>Multa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pena alternativa, que depende da conveniência do serviço</li><li>▪ No lugar de ficar suspenso, o servidor é obrigado a trabalhar, mas recebe apenas 50% da remuneração ou subsídio nos dias correspondentes à suspensão</li></ul>

### 2.3.3 Demissão

A **demissão** é a sanção pelas infrações disciplinares **graves**, pela qual se impõe ao servidor efetivo a **perda do cargo público** por ele ocupado, podendo ser cominada com o **impedimento de nova investidura** em cargo público (art. 202).



Portanto, o efeito normal da demissão é a perda do cargo. Adicionalmente, o servidor demitido também poderá ser impedido de ter uma nova investidura em cargo público.

A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos:

- a) na ocorrência de **infração disciplinar grave**, quando cometida por servidor efetivo no exercício de cargo em comissão ou função de confiança do Poder Executivo ou Legislativo do Distrito Federal; e
- b) na **reincidência em infração disciplinar média do grupo II**.

Se antes da aplicação da pena de demissão o servidor tiver sido exonerado ou, então, tenha ocorrida a vacância em decorrência de posse em outro cargo inacumulável, essas medidas (exoneração e vacância) serão convertidas em demissão.

### 2.3.4 Cassação de aposentadoria ou de disponibilidade

A **cassação de aposentadoria** equivale à demissão, porém aplicável ao servidor aposentado.

Com efeito, a cassação de aposentadoria será aplicada ao servidor que houver cometido, **em atividade**, infração disciplinar **punível com demissão**. Portanto, o servidor tem que ter cometido a irregularidade antes da aposentadoria, porém será punido quando já aposentado, perdendo assim esse direito (art. 203).

Assim como ocorre com a demissão, a cassação de aposentadoria poderá ser aplicada juntamente com o impedimento de nova investidura em cargo público.

A pena de **cassação de disponibilidade**, por sua vez, será aplicada nos seguintes casos (art. 204):

- a) se o servidor houver cometido infração disciplinar, quando em atividade, **punível com demissão**;
- b) se o servidor **não retornar ao exercício, no prazo de 30 dias**, quando determinado o seu **aproveitamento**, salvo se por doença comprovada por junta médica oficial.

Ademais, a cassação de disponibilidade também poderá ser aplicada em conjunto com o impedimento de nova investidura em cargo público. Além disso, no caso de aplicação da pena de cassação de disponibilidade, o servidor perderá o cargo público ocupado e os direitos decorrentes da disponibilidade.

### 2.3.5 Destituição de cargo em comissão

A **destituição do cargo em comissão** é a sanção por infração disciplinar **média ou grave**, pela qual se impõe ao servidor **sem vínculo efetivo** com o Distrito Federal a perda do cargo em comissão por ele ocupado, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em outro cargo efetivo ou em comissão (art. 205).

É importante ressaltar que a destituição de cargo em comissão aplicar-se-á apenas ao servidor sem vínculo efetivo no DF. Por outro lado, se for um servidor ocupante de cargo efetivo, mas que foi nomeado para ocupar um cargo em comissão, as penas aplicáveis são as demais que vimos na aula (advertência, suspensão e demissão).



Além disso, se o servidor já tiver sido exonerado quando da aplicação da sanção, a exoneração será **convertida** em destituição do cargo em comissão (art. 205, parágrafo único).

### 2.3.6 Incompatibilização para nova investidura em cargo público

Em alguns casos, apenas a demissão (ou outras medidas equivalentes) não será suficiente para proteger o interesse público, pois o servidor poderá cometer atos de maior gravidade, mas poderá ser aprovado em outro concurso, por exemplo. Assim, a LC 840 prevê situações em que, além da perda do vínculo, o ex-servidor ficará temporariamente impedido de retornar ao serviço público no DF.

Nesse contexto, a **demissão**, a **cassação de aposentadoria ou disponibilidade** ou a **destituição de cargo em comissão**, motivada por **infração disciplinar grave do grupo II**, implica a **incompatibilização para nova investidura** em cargo público do Distrito Federal pelo prazo de **10 anos**, sem prejuízo de ação cível ou penal e das demais medidas administrativas (art. 206).

É importante ressaltar que os arts. 202 a 205, ao abordarem as penas de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição em cargo em comissão, mencionam que essas sanções poderão ser aplicadas em conjunto com o **“impedimento de nova investidura em cargo público”**.

Note que a expressão adotada nesses artigos – “impedimento de nova investidura em cargo público” – é diferente da expressão prevista no art. 206 – “incompatibilização para nova investidura em cargo público do Distrito Federal pelo prazo de 10 anos”.

No âmbito da Lei 8.112/1990 (norma aplicável aos servidores públicos federais), de acordo com a doutrina, existe uma diferença entre “impedimento de nova investidura” e “incompatibilização para nova investidura”. O impedimento é permanente, ou seja, o ex-servidor não poderá retornar ao serviço público federal; ao passo que a incompatibilização possui um prazo de cinco anos (repita-se, no âmbito federal).

Ocorre que a LC 840/2011, apesar de usar as duas expressões, nada detalhou sobre o “impedimento para nova investidura em cargo público”. Assim, não dá para saber se o legislador quis se referir a medidas distintas (incompatibilização X impedimento), ou se simplesmente os dois termos possuem o mesmo significado, isto é, ambas se referem à incompatibilização detalhada no art. 206, que inviabiliza que o servidor retorne aos cargos públicos no Distrito Federal pelo prazo de 10 anos.

Nesta aula, vamos considerar que as duas expressões, na verdade, representam a mesma coisa, já que o próprio Estatuto não deixou claro sobre eventual diferença.



## RESUMINDO

### DEMISSÃO, CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA OU DISPONIBILIDADE E DESTITUIÇÃO DE CARGO EM COMISSÃO

#### Efeitos

- **Demissão:** perda do cargo público



		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Cassação de aposentadoria:</b> perda do direito à aposentadoria</li> <li>▪ <b>Cassação de disponibilidade:</b> perda do cargo público ocupado e dos direitos decorrentes da disponibilidade</li> <li>▪ <b>Destituição de cargo em comissão:</b> perda do cargo em comissão por ele ocupado</li> </ul>
<b>Causas</b>	Demissão	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cometimento de infração grave (tipos I e II)</li> <li>▪ reincidência em infração média do grupo II</li> </ul>
	Cassação de aposentadoria	<p>Mesmas que ensejam a demissão, ou seja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cometimento de infração grave (tipos I e II)</li> <li>▪ reincidência em infração média do grupo II</li> </ul> <p><i>Obs.: as infrações devem ser cometidas quando o servidor estava em atividade.</i></p>
	Cassação de disponibilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cometimento de infração punível c/ demissão, quando em atividade</li> <li>▪ não retornar ao exercício, no prazo de 30 dias, quando ocorrer seu aproveitamento, salvo p/ doença</li> </ul>
	Destituição de cargo em comissão	<p><b>Cometimento de infração:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ média (grupos I e II)</li> <li>▪ grave (grupos I e II)</li> </ul>
<b>Qualificação da sanção</b>	<p>Todas essas sanções serão aplicadas em conjunto com a <b>incompatibilização para nova investidura em cargo público do Distrito Federal pelo prazo de dez anos</b> quando decorrentes de infração disciplinar grave do grupo II.</p>	

### 2.3.7 Extinção da punibilidade, prescrição e não aplicação da pena

De acordo com o Estatuto, a punibilidade **será extinta:** (i) pela **morte** do servidor ou (ii) pela **prescrição** (art. 207).

No caso do falecimento do servidor, a punibilidade é extinta pelo simples fato de que a pena não poderá passar da pessoa do condenado, ressalvada a responsabilidade civil pelo ressarcimento do dano. Assim, a sanção administrativa não poderá alcançar os sucessores, motivo pelo qual a punibilidade é extinta com a morte do servidor.

Em relação à prescrição, há aplicação do princípio da segurança jurídica. No caso, não seria juridicamente seguro que a Administração pudesse punir o servidor eternamente. Logo, há um prazo para o processamento da infração e consequente imposição da sanção.



Assim, a **prescrição** é a situação em que o Poder Público perde a sua capacidade punitiva, ou seja, transcorrido o prazo previsto em lei, o Estado não poderá mais impor penalidade ao agente infrator. Nesse sentido, a prescrição da ação disciplinar ocorre, a partir da data em que o fato ou ato se tornou conhecido<sup>7</sup>, em (art. 208):

- a) em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;
- b) em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;
- c) em 1 (um) ano, quanto à advertência.

Todavia, os prazos de prescrição previstos na lei penal, havendo ação penal em curso, aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime (art. 208, § 5º).

Deve-se destacar, ademais, que as ações de ressarcimento são imprescritíveis, na forma do §5º, art. 37, da Constituição Federal. Portanto, mesmo com a prescrição da capacidade punitiva, caso subsista dano ao erário em decorrência de ação dolosa ou culposa do servidor, ainda assim poderá ser realizado o procedimento para obter o ressarcimento desse dano.

Ressalta-se, ainda, que de acordo com o § 2º, do art. 208, a instauração de processo administrativo disciplinar **interrompe a prescrição**, uma única vez. A interrupção faz com que o prazo comece a correr do zero no momento em que se encerrar o seu motivo. Por exemplo, se determinada ação prescreve em um ano, caso o prazo seja interrompido aos 150 dias, no momento em que cessar o motivo da interrupção, o prazo começará a contar novamente, *iniciando do zero*.

Nesse contexto, o § 3º, do art. 208, determina que, interrompida a prescrição, sua contagem é **reiniciada** depois de esgotados os prazos para conclusão do processo disciplinar, incluídos os prazos de prorrogação, se houver.

Ademais, o prazo de prescrição fica **suspenso** enquanto a instauração ou a tramitação do processo disciplinar ou a aplicação de sanção disciplinar estiver obstada por determinação judicial (art. 208, § 4º). Observa-se que a suspensão é diferente da interrupção, uma vez que apenas “congela” o prazo. Por exemplo, se decorridos 150 dias, quando cessar a suspensão, o prazo começará a correr de onde parou (150, 151, 152...).

Em continuidade, vemos no art. 209 que **não será punido** o servidor que, ao tempo da infração disciplinar, era inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento. Seria o caso de servidor com insanidade mental, devidamente comprovada por laudo de junta médica oficial; ou com embriaguez completa, proveniente de caso fortuito ou força maior. Cabe frisar, no entanto, que nesse último caso, se o servidor se apresentar embriagado voluntariamente ou de modo culposo, por álcool, entorpecente ou substância de efeitos análogos, não será excluída a punibilidade.

---

<sup>7</sup> O prazo de prescrição começa a correr da primeira data em que o fato ou ato se tornou conhecido pela chefia da repartição onde ele ocorreu, pela chefia mediata ou imediata do servidor, ou pela autoridade competente para instaurar sindicância ou processo disciplinar (art. 208, § 1º).



Finalmente, fica isento de sanção disciplinar o servidor cuja conduta funcional, classificada como **erro de procedimento**, seja caracterizada, cumulativamente, pela (art. 210):

- ausência de dolo;
- eventualidade do erro;
- ofensa ínfima aos bens jurídicos tutelados;
- prejuízo moral irrelevante;
- reparação de eventual prejuízo material antes de se instaurar sindicância ou processo disciplinar.

Nesses casos, portanto, o servidor não teria atuado de má-fé, mas apenas cometeu um erro de procedimento e, ainda não houve dolo, ou o erro foi eventual, ou ainda o prejuízo foi pouco (tanto moral quando em relação ao bem jurídico protegido) ou ainda o servidor reparou os danos antes da instauração da sindicância ou processo disciplinar.

Vejamos como esse tema poderá ser objeto de prova!



**(Cespe – Procurador do MPTC-DF/TC-DF/2013)** Nas hipóteses em que o ilícito administrativo praticado por servidor, nessa condição, dê ensejo à cassação de aposentadoria e também seja capitulado como crime, a prescrição da pretensão punitiva da administração terá como baliza temporal a pena em concreto, aplicada no âmbito criminal, devendo ser observados os prazos prescricionais do CP.

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

Nesse contexto, a ação disciplinar prescreve em cinco anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão (art. 208, I).

Entretanto, quando a infração disciplinar também for capitulada como crime, o prazo de prescrição será o mesmo previsto na legislação penal (art. 208, § 5º).

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

**Gabarito: correto.**



## 3 PROCESSOS DE APURAÇÃO DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR

### 3.1 DISPOSIÇÕES GERAIS

No Direito Brasileiro, não se admite a aplicação de penalidades sem a prévia realização de um processo em que se assegure ao interessado o direito de se defender. Com efeito, a Constituição Federal de 1988 impede que qualquer penalidade seja aplicada sem a concessão do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV). Assim, desde o advento da atual Carta Política, não existe nenhum fundamento para impor uma sanção sem que o acusado possa se defender, tal como ocorria na chamada “verdade sabida”. Dessa forma, mesmo que existam as mais fortes evidências de que determinada pessoa cometeu uma infração, ela não pode ser penalizada antes de lhe ser concedida a oportunidade de defesa.

Dessa forma, o Estatuto dos Servidores do DF dispõe que, diante de **indícios de infração disciplinar**, ou diante de **representação**, a autoridade administrativa competente deve determinar a **instauração de sindicância** ou **processo disciplinar** para apurar os fatos e, se for o caso, aplicar a sanção disciplinar (art. 211, *caput*).

Note que é possível que seja realizada uma **representação** (algo parecido com uma “denúncia”) à autoridade competente, informando sobre indícios de irregularidades cometidas por servidor público. A representação sobre infração disciplinar cometida por servidor deve ser **formulada por escrito** e conter a **identificação** e o **endereço do denunciante** (art. 212, § 1º).

Assim, a representação deve conter a identificação do denunciante. Contudo, admite-se a apresentação de **denúncias anônimas**, situação em que a administração pública **poderá** iniciar reservadamente investigações para coleta de outros meios de prova necessários para a instauração de sindicância ou processo disciplinar (art. 212, § 2º).

Portanto, a denúncia anônima não vincula a administração a apurar os fatos e, além disso, não poderá ser o único instrumento para instaurar a sindicância e o processo disciplinar. Vale dizer, uma vez apresentada a denúncia anônima, a administração poderá colher provas, de forma reservada, por outros meios para, sendo o caso, instaurar o processo ou sindicância.

Em caso de infração disciplinar **noticiada pela imprensa**, nas redes sociais ou em correspondências escritas, a autoridade competente, antes de instaurar sindicância ou processo disciplinar, deve verificar se há indícios mínimos de sua ocorrência. Nesse caso, se os fatos não forem comprovados, a autoridade competente deve se pronunciar por escrito sobre o motivo do arquivamento da verificação (art. 212, §§ 3º e 4º).<sup>8</sup>

<sup>8</sup> De acordo com o Estatuto dos Servidores do DF, “os conflitos entre servidores podem ser tratados em **mesa de comissão de mediação**, a ser disciplinada em lei específica” (art. 211, § 4º). A ideia desse dispositivo é simplificar as situações de conflito entre os servidores, uma vez que várias representações podem ter sido realizadas mais por conflitos pessoais do que por ofensa ao interesse público. Portanto, para tentar dar um “ambiente de paz” no local de trabalho, os conflitos poderão ser solucionados em mesa de comissão de mediação.



Conforme já vimos, a apuração de eventual cometimento de infração disciplinar deverá ocorrer mediante:

- a) sindicância; ou
- b) processo disciplinar – PAD.

A sindicância, em regra, é um procedimento preliminar ao processo disciplinar, ou ainda serve como meio de apuração de infrações “menores”.

Contudo, em alguns casos, será possível instaurar diretamente o processo disciplinar, sem prévia sindicância. Nessa linha, dispõe a LC 840 que, quando houver indícios suficientes quanto à autoria e à materialidade da infração disciplinar, a autoridade administrativa pode instaurar imediatamente o processo disciplinar, dispensada a instauração de sindicância (art. 212, § 5º).

Entretanto, **não será objeto** de apuração em sindicância ou processo disciplinar o fato que (art. 213, *caput*):

- a) **não configure infração disciplinar** prevista no Estatuto ou em legislação específica;
- b) já tenha sido **objeto de julgamento pelo Poder Judiciário** em sentença penal transitada em julgado que **reconheceu a inexistência do fato** ou a **negativa da autoria**, salvo se existente infração disciplinar residual.<sup>9</sup>

Além disso, o servidor não responde por **ato praticado com fundamento em lei** ou regulamento posteriormente considerado **inconstitucional** pelo Poder Judiciário; ou ainda quando a **punibilidade estiver extinta** (art. 213, § 1º).

Por exemplo: imagine que uma lei proibiu os servidores de se sindicalizarem, sob pena de aplicação da pena de demissão. Posteriormente, tal lei for considerada inconstitucional, por ofender o direito à livre associação sindical, previsto no art. 37, VI da Constituição Federal. Nesse caso, nenhum servidor poderá ser punido por essa lei, tendo em vista a sua inconstitucionalidade.

Em relação à extinção da punibilidade, lembra-se que o art. 207 do Estatuto dispõe que a punibilidade será extinta pela *morte* do servidor ou pela *prescrição*.

Dessa forma, será **arquivada** qualquer denúncia ou representação que se refira a qualquer desses casos que não serão objeto de apuração ou que o servidor não deverá responder, previstos no art. 213 do Estatuto (ex.: caso que não configure infração; ato praticado com fundamento em lei dada inconstitucional, etc.).

### 3.1.1 Sindicância

A sindicância poderá ser adotada como procedimento preliminar ao processo administrativo ou como meio para aplicação de penalidades menos gravosas.

Nessa linha, dispõe o art. 214 da LC 840 que a sindicância é o procedimento investigativo destinado a:

---

<sup>9</sup> Esse tema já foi estudado quando abordamos as responsabilidades dos servidores, em especial quando mencionamos as regras sobre a independência das instâncias penal, civil e administrativa, assim como as suas exceções.



- a) **identificar a autoria** de infração disciplinar, quando desconhecida;
- b) **apurar a materialidade de infração disciplinar** sobre a qual haja apenas indícios ou que tenha sido apenas noticiada.

Ademais, da sindicância poderá resultar (art. 215, *caput*):

- a) o arquivamento do processo;
- b) instauração de processo disciplinar;
- c) aplicação de sanção de advertência ou suspensão de até trinta dias.

Portanto, é possível que ocorra o arquivamento do processo, a instauração de processo disciplinar (quando as infrações assim sugerirem) ou a aplicação das sanções de advertência ou suspensão de até trinta dias, quando for o caso.

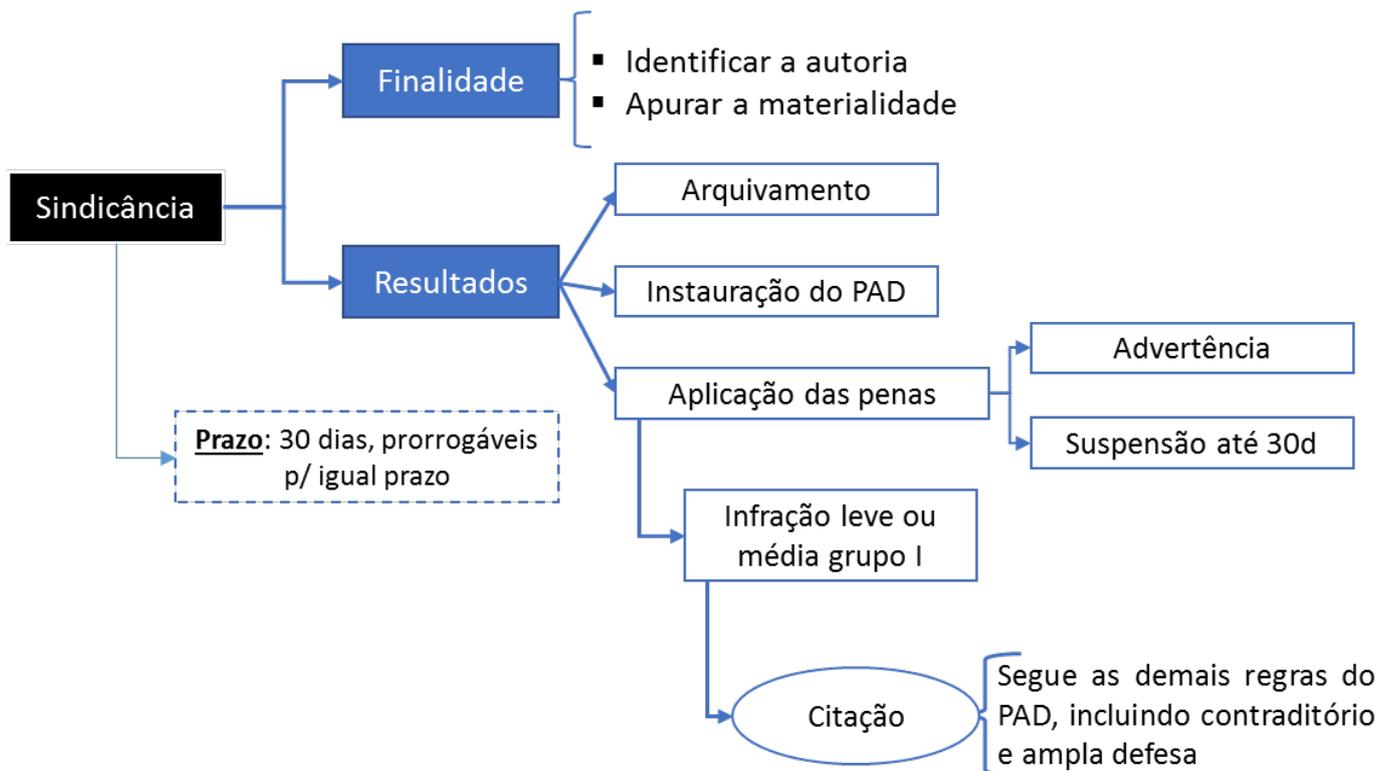
Nessa linha, se for constatado na sindicância que a infração classifica-se como **leve** ou **média do grupo I**, a comissão de sindicância deve **citar** o servidor acusado para acompanhar o prosseguimento da apuração nos mesmos autos (art. 215, § 1º).

É que, nesses casos (infração leve ou média do grupo I), as penas decorrentes serão justamente de advertência ou de suspensão de até 30 dias. Assim, a sindicância terá prosseguimento para que ocorra o contraditório e a ampla defesa. Por isso, a partir da citação, aplicar-se-á à sindicância as mesmas normas do processo disciplinar, incluídas as garantias ao contraditório e à ampla defesa e as normas relativas à comissão processante (art. 215, § 2º).

Por outro lado, se a infração for mais grave do que os casos acima, deverá ser instaurado o processo disciplinar, motivo pelo qual, nesse caso, não haverá contraditório e ampla defesa no âmbito da sindicância (o direito de defesa será exercido no processo disciplinar).

Anota-se ainda que o ato de instauração da sindicância deve ser publicado no Diário Oficial do Distrito Federal. Ademais, o prazo para conclusão da sindicância é de **até trinta dias, prorrogável** por igual período, a critério da autoridade competente (art. 214, §§ 1º e 2º).





### 3.1.2 Sindicância Patrimonial

A expressão “sindicância patrimonial” está ganhando bastante popularidade, pois trata de um mecanismo de apurar a evolução do patrimônio dos servidores público, com a finalidade de verificar se os ganhos patrimoniais são compatíveis com a respectiva renda.

Nesse contexto, dispõe o Estatuto dos Servidores do DF que, diante de **fundados indícios de enriquecimento ilícito** de servidor ou de **evolução patrimonial incompatível com a remuneração** ou subsídio por ele percebido, pode ser determinada a instauração de **sindicância patrimonial** (art. 216, *caput*).

Ademais, são competentes para determinar a instauração de sindicância patrimonial (art. 216, § 1º):

- o Presidente da Câmara Legislativa ou do Tribunal de Contas, nos respectivos órgãos;
- o Governador ou o titular do órgão central de sistema de correição, no Poder Executivo.

Com efeito, a sindicância patrimonial é um **procedimento sigiloso** com caráter *exclusivamente investigativo*. Portanto, não serve a sindicância patrimonial para aplicar sanções, mas sim para apurar os fatos (art. 216, § 2º). Dessa forma, após concluir os trabalhos da sindicância patrimonial, a comissão responsável por sua condução deve elaborar relatório sobre os fatos apurados, concluindo pelo **arquivamento** ou pela **instauração de processo disciplinar** (art. 216, § 5º).

Ademais, o procedimento de sindicância patrimonial será conduzido por comissão composta por **três servidores estáveis** (art. 216, § 3º), sendo que o prazo para conclusão será de **trinta dias**, prorrogável por igual período (art. 216, § 4º).



### 3.1.3 Processo Administrativo

Veremos, agora, a parte geral sobre o processo administrativo, que depois será estudado adiante.

O processo disciplinar – PAD<sup>10</sup> é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do servidor por infração disciplinar, cujo prazo para a conclusão é de até **sessenta dias**, prorrogável por igual período (art. 217). Porém, todos os prazos nos processos administrativos disciplinares no DF, ainda que regidos por leis especiais, ficam suspensos no período de **20 de dezembro a 20 de janeiro, inclusive**. Quer dizer que, nesse período, o prazo fica “congelado”.

Em geral, o PAD é adotado na apuração de infrações mais graves, podendo ou não ser precedido de sindicância. Com efeito, quanto precedido de sindicância, os atos desta serão apensados aos do processo disciplinar, como peça informativa da instrução (art. 218).

De acordo com o Estatuto, o processo disciplinar obedece aos **princípios** da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, interesse público, contraditório, ampla defesa, proporcionalidade, razoabilidade, motivação, segurança jurídica, **informalismo moderado**, justiça, verdade material e indisponibilidade (art. 219, *caput*).

Não vamos abordar, entretanto, o sentido de cada um desses princípios, por dois motivos: (i) em geral, as questões somente cobram o “nome” de cada um desses princípios, e não o respectivo significado; (ii) tais princípios já são consagrados no âmbito do direito administrativo, motivo pelo qual já são objeto, quando necessário, do respectivo curso.

Porém, é importante dar destaque ao princípio do informalismo moderado. No âmbito judicial, os processos seguem uma formalidade muito rígida, o que acaba fazendo com que as meras formalidades posterguem as decisões.

Para evitar isso, o Estatuto adotou o princípio do informalismo moderado, segundo o qual mais importante que a formalidade é o alcance dos resultados esperados, desde que os direitos das pessoas sejam respeitados.

Dessa forma, dispõe o § 1º do art. 219 que “os atos do processo disciplinar **não dependem de forma determinada** senão quando a lei expressamente o exigir, reputando-se válidos os que, **realizados de outro modo, preenchem sua finalidade essencial**”. Na mesma linha, o art. 257, § 7º, dispõe que “nenhum ato é declarado nulo, se da nulidade não resultar prejuízo para a apuração dos fatos, para a defesa ou para a conclusão do processo”.

Imagine, por exemplo, que o servidor houve uma falha na notificação do servidor investigado para comparecer a uma audiência da comissão processante; porém, mesmo diante da falha, o servidor compareceu no dia marcado, sem ser prejudicado de qualquer forma. Nesse caso, houve uma falha formal, mas o resultado desejado foi alcançado.

De acordo com o Estatuto, é permitida (art. 219, § 2º):

---

<sup>10</sup> É normal adotar a sigla PAD no âmbito da Administração Federal. Contudo, vamos manter essa mesma sigla no âmbito do DF, por ser consagrada e facilitar a didática em relação ao assunto.



- a) a notificação ou a intimação do servidor acusado ou indiciado ou de seu procurador **em audiência**<sup>11</sup>;
- b) a comunicação, **via postal**, entre a comissão processante e o servidor acusado ou indiciado;
- c) a utilização de **meio eletrônico**, se confirmado o recebimento pelo destinatário ou mediante certificação digital, para:
  - a1) a entrega de petição à comissão processante, **salvo a defesa escrita** prevista no art. 245, desde que o meio utilizado pelo remetente seja previamente cadastrado na comissão processante;
  - a2) a **notificação ou a intimação sobre atos do processo disciplinar**, salvo os previstos nos arts. 243 e 245 (notificação para participar do interrogatório do acusado e intimação para apresentar defesa escrita), desde que o meio eletrônico tenha sido previamente cadastrado pelo servidor acusado ou indiciado na comissão processante.

Note que o Estatuto permite até mesmo que as notificações e intimações sejam realizadas por meio eletrônico, ressalvadas as comunicações referentes à convocação para o interrogatório do acusado e para apresentação de defesa, que não podem ser feitas por meio eletrônico.

Porém, se a comissão notificar ou intimar o servidor por meio eletrônico, deve, *sempre que possível*, avisá-lo por **meio telefônico** de que a comunicação foi enviada (art. 219, § 3º), sendo que a utilização desses meios de comunicação deve ser certificado nos autos, juntando-se cópia das correspondências recebidas ou enviadas.

Ao longo de todo o processo, o servidor será notificado ou intimado para comparecer e acompanhar as oitivas de testemunhas. Contudo, não é causa de nulidade do ato processual a ausência (art. ):

- a) do servidor acusado ou de seu procurador na **oitiva de testemunha**, quando o servidor tenha sido previamente notificado;
- b) do procurador no interrogatório do servidor acusado.

Veja que a presença do procurador não é indispensável, não constituindo causa de nulidade do processo.

Ainda segundo o Estatuto, os autos do processo disciplinar, as reuniões da comissão e os atos processuais têm **caráter reservado**. Veja que a ideia é proteger a intimidade do servidor, até porque o acusado presume-se inocente, até que se prove o contrário. Com efeito, os autos do processo disciplinar **não podem ser retirados da repartição** onde se encontram, mas é lícito o fornecimento de cópia de peças dos autos ao servidor ou ao seu procurador (art. 220. §§ 1º e 2º).

A última disposição sobre o PAD, sobre as suas disposições gerais, trata da **vedação** de se deferir ao servidor acusado, salvo quando autorizado pela autoridade instauradora, desde a instauração do processo disciplinar até a conclusão do prazo para defesa escrita de:

---

<sup>11</sup> Isso significa que **na própria audiência** o servidor poderá ser intimado ou notificado. Por exemplo: imagine que foi realizada uma audiência para ouvir uma testemunha, ao final dessa audiência é possível notificar ou intimar o acusado sobre uma nova fase do processo.



- a) gozo de férias;
- b) licença ou afastamento voluntários;
- c) exoneração a pedido;
- d) aposentadoria voluntária.

É importante notar o prazo da vedação: **desde a instauração até a conclusão do prazo para a defesa escrita**. Assim, é possível deferir férias, licenças ou afastamento voluntários, exoneração a pedido ou aposentadoria voluntária mesmo antes da conclusão do PAD, mas desde que já tenha concluído o prazo para a apresentação da defesa escrita.

### 3.2 AFASTAMENTO PREVENTIVO

O afastamento preventivo é uma medida cautelar, que tem por objetivo impedir que o servidor influa na apuração da infração disciplinar, por meio da qual a autoridade instauradora do processo disciplinar pode determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de **até sessenta dias, sem prejuízo da remuneração** (art. 222, *caput*).

Ademais, o afastamento preventivo pode (art. 222, § 1º): (i) **ser prorrogado** por igual prazo, findo o qual cessam os seus efeitos, ainda que não concluído o processo disciplinar; (ii) cessar por determinação da autoridade competente.

É importante observar que o afastamento preventivo é uma medida cautelar e sem caráter punitivo, motivo pelo qual o servidor continua percebendo normalmente a sua remuneração. Além disso, ao término do prazo, o servidor simplesmente volta ao trabalho, salvo se o processo for concluído e lhe for aplicada alguma sanção que impeça o seu retorno.

Durante o período do afastamento preventivo, o servidor afastado não pode comparecer à repartição de onde foi afastado, exceto quanto autorizado pela autoridade competente ou pela comissão processante, salvo motivo de caso fortuito ou força maior (art. 222, § 2º).

O Estatuto dos Servidores ainda permite que, em substituição ao afastamento preventivo, a autoridade instauradora determine que o servidor tenha **exercício provisório em outra unidade administrativa** do mesmo órgão, autarquia ou fundação de sua lotação (art. 223). Nesse caso, o prazo máximo do exercício provisório será o mesmo aplicado ao afastamento preventivo (60 dias, prorrogáveis por igual prazo).

### 3.3 AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO

Comentamos logo no início desta aula que, no processo disciplinar, sempre deverá ser assegurado ao servidor acusado o **direito ao contraditório e à ampla defesa** (art. 224).

Esse contraditório e ampla defesa deve ser realizado por todos os meios admitidos em direito, não só com a possibilidade de apresentar defesa escrita no processo, mas também por meio do acompanhamento de todos os atos processuais e também da possibilidade de produzir provas e contraprovas.



Nesse contexto, o art. 225 da LC 840 estabelece que o servidor acusado deve ser:

- a) **citado** sobre a instauração de processo disciplinar contra sua pessoa;
- b) **intimado** ou **notificado** dos atos processuais, com antecedência mínima de três dias da data de comparecimento;
- c) intimado, pessoalmente, para **apresentação de defesa escrita**;
- d) **intimado da decisão proferida** em sindicância ou processo disciplinar, sem suspensão dos efeitos decorrentes da publicação no Diário Oficial do Distrito Federal.

Além disso, **faculta-se** ao servidor acusado (art. 226):

- a) arguir a incompetência, o impedimento ou a suspeição:
  - a1) da autoridade instauradora ou julgadora da sindicância ou processo disciplinar;
  - a2) de qualquer membro da comissão processante;
- b) constituir procurador;
- c) acompanhar depoimento de testemunha, pessoalmente ou por seu procurador;
- d) arrolar testemunha;
- e) reinquirir testemunha, por intermédio do presidente da comissão processante;
- f) contraditar testemunha;
- g) produzir provas e contraprovas;
- h) formular quesitos, no caso de prova pericial;
- i) ter acesso às peças dos autos, observadas as regras de sigilo;
- j) apresentar pedido de reconsideração, recurso ou revisão do julgamento.

Vamos esclarecer um pouco! Sem adentrar no mérito das expressões “impedimento” e “suspeição”, basta que saibamos que tais instrumentos têm por objetivo afastar do julgamento ou da apuração autoridades ou servidores que, provavelmente, não terão a imparcialidade desejada para atuar no caso. Por exemplo: um inimigo notório não terá imparcialidade para julgar; da mesma forma, a esposa de um envolvido, também não terá a imparcialidade para atuar no processo.

Aproveitando que estamos falando sobre a arguição de incompetência, impedimento e suspeição, é importante mencionar que tal arguição deverá ser resolvida (art. 226, § 1º):

- a) pela **autoridade imediatamente superior**, no caso da letra “a1” acima, ou pelo substituto legal, se exaurida a via hierárquica;
- b) pela autoridade que instaurou o processo disciplinar, no caso da letra “a2”.

Além disso, o art. 226, II, **faculta** ao servidor constituir procurador. Isso significa que o servidor poderá nomear (ou não) alguém para representá-lo no processo, ou até mesmo para defendê-lo. Contudo, não é obrigatória a defesa por advogado, da forma como o próprio STF já firmou entendimento por meio da Súmula Vinculante 5:





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

Portanto, o servidor poderá constituir um procurador para representá-lo, ou simplesmente poderá se defender sozinho, não sendo obrigado, em qualquer caso, que sua defesa seja elaborada por advogado. Contudo, se o servidor desejar constituir advogado para representá-lo, a Administração não poderá se opor.

Ainda sobre as faculdades do acusado no exercício do seu contraditório e ampla defesa, vimos que ele poderá produzir provas e contraprovas. Nesse caso, entretanto, será do servidor acusado o **custo de perícias ou exames por ele requeridos**, se não houver técnico habilitado nos quadros da administração pública distrital (art. 226, § 2º).

Ademais, estando preso o servidor acusado, aplica-se o seguinte (art. 228):

- a) a citação inicial e a intimação para defesa escrita são promovidas onde ele estiver recolhido;
- b) o acompanhamento do processo disciplinar é promovido por **procurador** por ele designado ou, na ausência, por **defensor dativo**;
- c) o interrogatório é realizado em **local apropriado**, na forma previamente acordada com a autoridade competente.

Nota-se que, no caso de servidor preso, será obrigatória a designação de procurador (a lei não exige que o procurador seja advogado) ou, na falta da designação, será escolhido um **defensor dativo**, que nada mais é que outro servidor, designado pela autoridade competente, para proceder a defesa do acusado. Por exemplo: João, servidor público preso, estava sendo processado administrativamente, mas não designou o seu procurador; nesse caso, a autoridade competente designou Pedro, que é um outro servidor, para ser defensor dativo, acompanhando o processo disciplinar representando João.

Por fim, ainda sobre o contraditório e a ampla defesa, dispõe a LC 840/2011 que, quando houver dúvida sobre a **sanidade mental** do servidor acusado, a comissão processante deve propor à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra. Nesse caso, o incidente de sanidade mental deve ser processado em autos apartados e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial (art. 227).

### 3.4 COMISSÃO PROCESSANTE

Para conduzir os trabalhos da sindicância ou do processo disciplinar, deverá ser formada uma **comissão processante**, de **caráter permanente** ou **especial**, formada por **três servidores estáveis**, designados pela autoridade competente (art. 229, *caput* e § 1º). Com efeito, os membros da comissão processante devem ser escolhidos entre os servidores ocupantes de cargo para o qual se exija **escolaridade igual ou superior** à do servidor acusado. Ademais, sendo a carreira organizada



em nível hierárquico, os membros da comissão devem ser ocupantes de cargo efetivo superior ou do mesmo nível do servidor acusado (art. 229, §§ 2º e 3º). É possível, além disso, que participem como membros da comissão processante servidores integrantes de **outros órgãos da administração pública**, distintos daquele onde ocorreram as infrações disciplinares, se conveniente para o interesse público (art. 229, § 9º).

Conforme vimos acima, a comissão poderá ter caráter permanente ou especial. A LC 840, todavia, não trouxe maiores detalhes sobre quando a comissão será permanente ou especial. Apenas informou que, quando a comissão for permanente, deverá ser renovada, no mínimo, a **cada dois anos**, vedado ao mesmo membro servir por mais de **quatro anos consecutivos**. Podemos perceber, portanto, que é possível que um membro seja reconduzido, já que a renovação ocorre a cada dois anos e o prazo máximo que um membro poderá permanecer será de quatro anos (art. 229, § 6º).

Portanto, sobre a comissão processante, podemos apontar o seguinte:

- a) pode ter caráter **permanente** ou **especial**;
- b) será formada por **três servidores estáveis**;
- c) escolhidos pela **autoridade competente**;
- d) devem ocupar cargo de **nível de escolaridade igual ou superior** ao do acusado e se o cargo for de carreira, devem ocupar **nível igual ou superior** ao do acusado;
- e) podem ser de **órgão distinto** daquele em que ocorreu a infração disciplinar;
- f) a comissão é renovada a **cada dois anos**, não podendo um mesmo membro servir por **mais de quatro anos consecutivos**.

Ademais, nas licenças, afastamentos, férias e demais ausências de membro da comissão processante, a autoridade competente pode designar **substituto eventual** (art. 229, § 7º).

Entre os membros da comissão, um será o **presidente**, que será encarregado de manter a ordem e a segurança das audiências, podendo requisitar força policial, se necessária (art. 229, § 4º). Além disso, a comissão terá como **secretário** um servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros (art. 229, § 5º). Veja: o secretário não será necessariamente membro da comissão, mas poderá ser um deles.

Ademais, dispõe o Estatuto que a comissão funciona com a presença de **todos os seus membros** (art. 229, § 10). Portanto, é indispensável que os três membros estejam presentes para que os trabalhos possam ser realizados. Nessa linha, sempre que for necessário, a comissão processante deverá **dedicar tempo integral aos seus trabalhos**, ficando seus membros dispensados dos trabalhos na repartição de origem, até a entrega do relatório final (art. 233).

Contudo, em virtude da necessária imparcialidade que devem possuir os membros da comissão processante, a LC 840/2011 apresenta uma série de restrições aplicáveis na escolha dos seus integrantes. Nesse contexto, **não pode participar de comissão** processante quando o servidor acusado for pessoa de sua **família**, seu **padrasto**, **madrasta**, **enteado** ou **parente**, na forma da lei civil (art. 230, *caput*).

Também **não pode participar** de comissão processante o servidor que (art. 230, § 1º):



- a) seja **amigo íntimo ou inimigo** capital, **credor** ou **devedor**, tutor ou curador do servidor acusado;
- b) seja **testemunha ou perito** no processo disciplinar;
- c) tenha sido **autor de representação** objeto da apuração;
- d) tenha **atuado em sindicância**, auditoria ou investigação da qual resultou a sindicância ou o processo disciplinar;
- e) atue ou tenha atuado como **procurador do servidor** acusado;
- f) **tenha interesse em decisão** administrativa a ser tomada pelo servidor acusado;
- g) **tenha interesse no assunto** que resultou na instauração da sindicância ou do processo disciplinar;
- h) **esteja litigando**, judicial ou administrativamente, **com o servidor** sindicado, acusado ou indiciado, ou com o respectivo cônjuge ou companheiro;
- i) **responda a sindicância ou processo disciplinar**;
- j) tenha sido **punido por qualquer infração disciplinar**, ressalvado o disposto no art. 201;<sup>12</sup>
- k) seja cônjuge, companheiro, padrasto, madrasta, enteado ou parente, na forma da lei civil, de **outro membro da mesma comissão** processante.

Perceba que os casos enumerados entre as letras “a” a “h” possuem uma relação específica com cada sindicância ou processo disciplinar, seja por uma relação com o servidor acusado ou por algum interesse no assunto. Por outro lado, os casos das letras “i” a “k” são relativos ao próprio membro da comissão. Nos casos das letras “i” e “j”, o servidor não poderá participar de qualquer comissão processante, isso porque ele mesmo está respondendo em sindicância ou processo disciplinar, ou porque sofreu alguma penalidade disciplinar (salvo se o registro da sanção foi cancelado, nos termos do art. 201 do Estatuto). Por fim, no caso da letra “k”, há alguma relação de parentesco entre membros da mesma comissão, o que também é vedado.

Para desempenhar os seus trabalhos, a comissão deverá agir com **independência** e **imparcialidade**, sendo-lhe assegurado o acesso, nas repartições públicas, a informações, documentos e audiências necessários à elucidação do fato em apuração. Além disso, o presidente da comissão de sindicância ou de processo disciplinar pode requisitar apoio, inclusive policial, dos órgãos da administração pública para realização de diligência, segurança ou locomoção até o local de coleta de prova ou de realização de ato processual (art. 231). Ainda no mesmo contexto, o Estatuto prevê que autoridade instauradora da sindicância ou do processo disciplinar deverá fornecer à comissão o local e os recursos materiais para o funcionamento dos trabalhos (art. 229, § 8º).

As reuniões da comissão processante têm de ser registradas em ata, da qual deve constar o detalhamento das deliberações adotadas (art. 232).

---

<sup>12</sup> Art. 201. A advertência e a suspensão têm seus registros cancelados, após o decurso de três e cinco anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar, igual ou diversa da anteriormente cometida.



Por fim, o art. 234 do Estatuto assegura o pagamento de passagens e diárias aos membros da comissão e ao servidor acusado, nos casos de atos processuais serem praticados fora do território da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno – RIDE.<sup>13</sup>

### 3.5 FASES PROCESSUAIS

O processo disciplinar desenvolve-se nas seguintes fases (art. 235):

*I – instauração;*

*II – instrução;*

*III – defesa;*

*IV – relatório;*

*V – julgamento.*

#### FASES DO PROCESSO DISCIPLINAR



#### 3.5.1 Instauração

A **instauração**, realizada pela autoridade competente, é o primeiro passo do processo disciplinar (art. 236).

Com efeito, para que ocorra a instauração, deve contar dos autos (art. 237):

- a) a **indicação da autoria**, com nome, matrícula e cargo do servidor;
- b) a **materialidade da infração disciplinar**.

Você já deve estar se perguntando: “Professor, mas como assim indicar a “autoria” e o que é “materialidade”?”

A indicação da autoria não significa afirmar que ocorreu de fato uma infração, pois isso será apurado ao longo do prazo. No caso, a indicação da autoria refere-se ao servidor contra o qual está sendo imputada a possível infração, ou seja, refere-se ao **servidor acusado**.

O conceito de materialidade refere-se ao **conteúdo** e representatividade da infração. Dizer que um fato possui materialidade significa dizer que ele, se confirmado, constitui uma infração digna de sanção. Por exemplo: imagine um servidor com dez anos de serviço e que nunca se atrasou para o serviço, nem mesmo faltou; contudo, em determinado dia, ele chegou atrasado, cinco minutos, em

<sup>13</sup> A RIDE foi criada pela Lei Complementar 94/1998 e trata de uma região formada pelo Distrito Federal e municípios de Goiás e de Minas Gerais do entorno do DF.



virtude de uma manifestação que fechou as principais vias de acesso da cidade, fato este conhecido amplamente no órgão público. Essa situação, até poderia ser enquadrada em alguma infração disciplinar, porém um atraso insignificante desse não possui materialidade ao ponto de ensejar a instauração de um processo disciplinar.<sup>14</sup>

Adianto, no entanto, que você não precisa se preocupar tanto com o conceito de materialidade, pois a própria Lei Complementar 840/2011 não apresenta a definição, motivo pelo qual certamente a banca não irá cobrá-lo. Preocupe-se, então, apenas com os requisitos para a instauração do processo disciplinar: autoria e materialidade.



*Para ocorrer a instauração, devem constar dos autos: (i) **indicação da autoria**; (ii) **materialidade da infração**.*

Além disso, a instauração depende de ato publicado no Diário Oficial do Distrito Federal – DODF, do qual conste: (i) a comissão processante; (ii) o número do processo que contém as informações previstas acima (autoria e materialidade) (art. 237, parágrafo único).

Uma vez instaurado o processo disciplinar, o servidor acusado deve ser **citado** para, se quiser, acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador (art. 238). A citação é uma espécie de comunicação formal, na qual o servidor recebe a informação da instauração do processo disciplinar e, então, possa acompanhá-lo para exercer o seu direito de defesa.

Nesse contexto, a citação deve ser acompanhada de cópia, eletrônica ou em papel, das peças processuais previstas no art. 237 (*indicação da autoria e da materialidade*) e conter número do telefone, meio eletrônico para comunicação, endereço, horário e dias de funcionamento da comissão processante (art. 238, § 1º).

No processo disciplinar, o servidor necessariamente será defendido. Se ele não se defender diretamente, ou por alguém por ele indicado, a autoridade competente deverá indicar um defensor dativo (vimos isso quando abordamos as regras gerais do contraditório e da ampla defesa).

Assim, se o servidor acusado estiver em local incerto ou não sabido, a citação será realizada **por edital** publicado no Diário Oficial do Distrito Federal e em **jornal de grande circulação** no Distrito Federal (art. 238, § 3º). A “citação por edital” significa, portanto, que a citação será realizada por uma publicação oficial, que constará no Diário Oficial do DF **e** em jornal de grande circulação no DF.

<sup>14</sup> Você poderia se questionar se o exemplo mencionado ensejaria a instauração pelo menos da sindicância, uma vez que uma das funções desta é “apurar a materialidade de infração disciplinar sobre a qual haja apenas indícios ou que tenha sido apenas noticiada”. Acredito que, para fins de prova, até poderíamos dizer que sim, já que o art. 211 dispõe que “diante de indícios de infração disciplinar, ou diante de representação, a autoridade administrativa competente deve determinar a instauração de sindicância ou processo disciplinar para apurar os fatos e, se for o caso, aplicar a sanção disciplinar”. Porém, na prática, a situação é tão insignificante que nem mesmo uma sindicância seria instaurada. Lembro ainda que “chegar atrasado” é uma violação ao art. 180, XII, da LC 840, mas existem diversas situações em que o atraso poderá ser compensado, sem qualquer prejuízo para o servidor ou para o serviço, nos termos do art. 63 do Estatuto.



Porém, se o servidor acusado não se apresentar à comissão processante no prazo de **quinze dias**, contados da publicação do edital, a autoridade instauradora deve designar **defensor dativo**, para acompanhar o processo disciplinar enquanto o servidor acusado não se apresentar (art. 238, § 4º).

O Estatuto exige que o servidor acusado que **mudar de residência** comunique à comissão processante o lugar onde pode ser encontrado (art. 238, § 2º).

De acordo com a Lei Complementar 840/2011, são competentes para instaurar **sindicância** ou **processo disciplinar**, em relação às infrações disciplinares ocorridas em seus respectivos órgãos, autarquias ou fundações, **independentemente da sanção cominada** (art. 211, § 1º):

- a) no Poder Legislativo: os presidentes da Câmara Legislativa ou do Tribunal de Contas;
- b) no Poder Executivo: o Governador, os secretários de Estado ou autoridades equivalentes, os administradores regionais, dirigentes de órgão relativamente autônomo, subsecretários, diretores regionais ou autoridades equivalentes;
- c) no caso de servidor de autarquia ou fundação do Poder Executivo: o Governador e o respectivo dirigente máximo;
- d) no caso de servidor de conselho ou outro órgão de deliberação coletiva instituído no Poder Executivo: o Governador, os secretários de Estado ou autoridades equivalentes a cuja Secretaria de Estado o conselho ou o órgão esteja vinculado, o respectivo presidente.

Perceba, portanto, que o leque de autoridades que podem instaurar o processo disciplinar é bem amplo, sendo que a competência para a instauração **independe da sanção que será aplicada no futuro**. Veremos adiante, entretanto, que essas mesmas autoridades possuem competência para impor sanções disciplinares, mas nesse caso as autoridades de nível mais baixo somente poderão aplicar as penas mais leves. Por exemplo: os subsecretários podem determinar a instauração do processo disciplinar, em seus respectivos órgãos, independentemente da gravidade da sanção; mas eles somente podem impor a sanção até a pena de suspensão de até 30 dias – se a pena for maior, eles terão que “subir” o processo para a autoridade que tiver competência para impor a sanção mais grave. Portanto, o subsecretário poderá instaurar normalmente o processo, mas no momento do julgamento terá que fazê-lo subir à autoridade competente para impor a sanção mais grave.

O Estatuto ainda dispõe que a competência para instaurar processo disciplinar para apurar infração cometida por **servidor efetivo no exercício de cargo em comissão ou função de confiança** do qual foi exonerado ou dispensado é da autoridade do órgão, autarquia ou fundação onde a infração disciplinar **foi cometida** (art. 211, § 2º). Por exemplo: João, servidor efetivo na Secretaria de Educação, ocupava cargo em comissão na Câmara Legislativa do DF. Enquanto ocupava o cargo em comissão, João cometeu infração disciplinar, sendo exonerado dias depois, voltando ao cargo ocupado na Secretaria de Educação. Ainda que esteja lotado na Secretaria de Educação, o processo disciplinar será instaurado no local em que ocorreu a infração, ou seja, na Câmara Legislativa.

Por fim, é possível que, mediante solicitação ou determinação da autoridade competente, a apuração da infração disciplinar seja realizada pelo **órgão central do sistema de correição**, mas nesse caso será preservada a competência para o julgamento (art. 211, § 3º).





**Instauração:** constitui o primeiro passo do processo disciplinar

**Requisitos:** indicação da autoria e da materialidade da infração

**Como ocorre:** mediante publicação do ato no DODF, com a indicação da comissão e o número do processo

**Citação:** comunicação formal ao acusado de que o processo foi aberto

- Se o servidor acusado estiver em local incerto ou não sabido: a citação ocorrerá por edital, no DODF e em jornal de grande circulação

- Se o acusado não comparecer após 15 dias depois da citação por edital: nomeia-se um **defensor dativo**

**Competência para instauração (arts. 211 e 255):** presidente da CLDF, do TCDF, Governador, secretários de Estado, administradores regionais, dirigentes de órgão relativamente autônomo, subsecretários, diretores regionais, dirigentes máximos das autarquias ou fundações, presidentes de conselhos ou órgãos de deliberação coletiva.

- A competência para instauração independe da sanção cominada

### 3.5.2 Instrução

A fase de **instrução** corresponde ao momento em que os fatos são efetivamente apurados. Dessa forma, na fase da instrução, a comissão processante deve promover tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos (art. 239).

Nesse contexto, para produzir as provas, a comissão processante poderá, de ofício (isto é, por iniciativa própria) ou por requerimento do acusado (art. 240):

- a) tomar depoimentos de testemunhas;
- b) fazer acareações;<sup>15</sup>
- c) colher provas documentais;
- d) colher provas emprestadas de processos administrativos ou judiciais;
- e) proceder à reconstituição simulada dos fatos, desde que não ofenda a moral ou os bons costumes;

<sup>15</sup> A acareação é uma espécie de depoimento utilizada quando os depoimentos de testemunhas ou do acusado são conflitantes, ou seja, um diz uma coisa, enquanto o outro diz outra sobre o mesmo fato. Nessa situação, os depoentes ou o acusado são colocados “frente a frente”, realizando-se a acareação para tentar identificar quem está falando a verdade.



- f) solicitar, por intermédio da autoridade competente: (a) realização de buscas e apreensões; (b) informações à Fazenda Pública, na forma autorizada na legislação; (c) quebra do sigilo bancário ou telefônico; (d) acesso aos relatórios de uso feito pelo servidor acusado em sistema informatizado ou a atos que ele tenha praticado; (e) exame de sanidade mental do servidor acusado ou indiciado;
- g) determinar a realização de perícias;
- h) proceder ao interrogatório do servidor acusado.

Algumas dessas medidas merecem maiores comentários. Primeiro, é importante notar que se admite no processo disciplinar a utilização de **provas emprestadas**, seja de outros processos administrativos ou ainda de processos judiciais. Por exemplo: se for realizada a quebra do sigilo telefônico em um processo judicial, a comissão poderá solicitar ao juízo competente a disponibilização dessa prova, desde que ela tenha sido obtida de maneira lícita.

Outro ponto importante trata da realização de buscas e apreensões e quebra de sigilo. Essas medidas não podem ser realizadas diretamente pela comissão, cabe a esta apenas “*solicitar, por intermédio da autoridade competente*”. Por exemplo: a quebra do sigilo bancário é uma medida judicial; assim, a comissão deverá enviar uma solicitação para a autoridade competente e esta solicitará ao Poder Judiciário que determine a quebra do sigilo.

Não é difícil perceber que a comissão processante estará lidando com várias informações pessoais, algumas até protegidas por sigilo. Assim, a comissão deverá tomar cuidado com essas informações, para que elas não vazem e sejam utilizadas indevidamente por terceiros. Nesse contexto, serão classificados como **confidenciais**, identificados pela comissão processante e autuados em autos apartados, os documentos (art. 240, § 2º):

- a) de **caráter sigiloso** requeridos pela comissão processante ou a ela entregues pelo servidor acusado ou indiciado;
- b) sobre a **situação econômica**, financeira ou patrimonial do servidor acusado ou indiciado;
- c) sobre as **fontes de renda** do servidor acusado ou indiciado;
- d) sobre os **relacionamentos pessoais** do servidor acusado ou indiciado.

Tais informações terão acesso restrito aos membros da comissão processante; ao servidor acusado ou ao seu procurador; e aos agentes públicos que devam atuar no processo (art. 240, § 3º).

A produção de provas poderá ser realizada **de ofício**, ou seja, a própria comissão adota a iniciativa para coletar a prova, ou por **requerimento do acusado**, como meio de dar efetividade ao seu direito de defesa. No entanto, o presidente da comissão não é obrigado a aceitar todos os pedidos do acusado, de tal forma que poderá, mediante despacho fundamentado, indeferir (art. 240, § 1º):

- a) pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos;
- b) pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial.



Além disso, os documentos em **idioma estrangeiro** trazidos aos autos pela comissão processante devem ser *traduzidos para a língua portuguesa*, sendo dispensada, entretanto, a tradução juramentada, se não houver controvérsia relevante para o julgamento da infração disciplinar (art. 240, § 4º).

Existem duas medidas que são primordiais para a elucidação dos fatos: (i) depoimento das testemunhas; e (ii) o interrogatório do servidor acusado. Justamente pela importância dessas medidas é que a LC 840 apresenta uma série de disposições para a intimação das testemunhas e do acusado.

Nesse contexto, as testemunhas são intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão processante, sendo que a segunda via, com o ciente do interessado, será anexada aos autos do processo (art. 241, *caput*). Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado deve ser comunicada ao chefe da repartição onde tem exercício, com a indicação do dia e da hora marcados para inquirição (art. 241, § 1º). Porém, em caso de ausência injustificada de **servidor público** devidamente intimado como testemunha, o fato deverá ser comunicado à autoridade competente, para apuração de responsabilidade (art. 241, § 2º). Portanto, o servidor público que for intimado para comparecer como testemunha é obrigado a comparecer, salvo se houver alguma justificativa, sob pena de ser responsabilizado.

O art. 242 cuida do procedimento adotado no depoimento, vejamos!

O depoimento de testemunha é feito **oralmente**, sob compromisso, e reduzido a termo, **não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito**. Vale dizer: a testemunha apresenta as informações oralmente, sendo o seu depoimento reduzido a termo, isto é, transcrito (digitado) durante o depoimento, para ser impresso e assinado pelo depoente “na hora”. Além disso, reforça-se: a testemunha não poderá trazer o seu depoimento já “pronto” por escrito.

Além disso, as testemunhas serão inquiridas separadamente, mas no caso de depoimentos contraditórios ou que se infirmem<sup>16</sup>, pode-se proceder à **acareação** entre os depoentes (art. 241, §§ 2º e 3º).

Com efeito, assegura-se o direito ao servidor acusado, ao seu procurador ou a ambos de assistir à inquirição das testemunhas, sendo-lhes:

- a) vedado interferir nas perguntas e nas respostas;
- b) facultado reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão processante.

Imagine, por exemplo, que o procurador deseje fazer uma pergunta ao depoente. Essa pergunta não poderá ser realizada diretamente. No caso, o procurador deverá apresentar a pergunta ao presidente e este a fará ao depoente.

Após a conclusão da inquirição das testemunhas e a coleta das demais provas, a comissão processante deve promover o **interrogatório do servidor acusado**, observando os mesmos procedimentos aplicáveis aos depoimentos (art. 243, *caput*).

---

<sup>16</sup> Infirmar significa algo que enfraquece, que diminui o argumento. Assim, um depoimento infirmará o outro quando enfraquecer os argumentos apresentados pelo outro depoente.



No caso de mais de um servidor acusado, o interrogatório é feito em separado e, havendo divergência entre suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, pode ser promovida a **acareação** entre eles (art. 243, § 1º).

Vimos acima, ademais, que os servidores arrolados como testemunhas são obrigados a comparecer ao depoimento, salvo se houver justificativa, sob pena de ser responsabilizado. Por outro lado, no caso do servidor acusado, não existe essa obrigatoriedade. Contudo, o não comparecimento do servidor acusado ao interrogatório ou a sua recusa em ser interrogado **não obsta o prosseguimento do processo, nem é causa de nulidade** (art. 243, § 2º).

Com efeito, o procurador do servidor acusado pode assistir ao interrogatório, mas não pode interferir nas perguntas e nas respostas, facultando-se-lhe, porém, propor perguntas, por intermédio do presidente da comissão processante, após a inquirição oficial (art. 243, § 3º).

Uma vez concluída a instrução e tipificada<sup>17</sup> a infração disciplinar, será promovida a **indiciação** do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas (art. 244). Portanto, a partir desse momento, o acusado passa à posição de indiciado, iniciando-se a fase de defesa, que será estudada adiante.

Vale observar, todavia, que não cabe a indicição do servidor se, com as provas colhidas, ficar comprovado que (art. 244, § 1º):

- a) não houve a infração disciplinar;
- b) o servidor acusado não foi o autor da infração disciplinar;
- c) a punibilidade esteja extinta.

Em qualquer um desses casos, a comissão processante deve elaborar o seu relatório, concluindo pelo **arquivamento** dos autos (art. 244, § 2º).

### 3.5.3 Defesa

Uma vez indiciado, o servidor deve ser **intimado pessoalmente** por mandado expedido pelo presidente da comissão processante para apresentar defesa escrita (art. 245, *caput*). Com efeito, junto com a intimação, deve ser apresentada ao servidor acusado cópia da indicição (art. 247).

É importante ficar claro que essa intimação é obrigatória, sem a qual o processo poderá se tornar nulo. Nem mesmo a citação realizada no início do processo (vide art. 238, § 1º) supre a necessidade de intimação para o servidor indiciado apresentar defesa.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Tipificar é algo semelhante com “enquadrar”. Assim, a tipificação ocorre quando a comissão “enquadra” os fatos apurados com uma das infrações previstas no Estatuto.

<sup>18</sup> Apesar de ser obrigatória a intimação para apresentar defesa, lembra-se que, no processo disciplinar, vigora o princípio do **informalismo moderado**. Assim, se o indiciado apresentar a sua defesa, mesmo diante de alguma nulidade em sua intimação, comprovando-se que não houve qualquer prejuízo para defender-se, tal situação não ensejará a nulidade do processo. Isso porque, nesse caso, a finalidade foi alcançada, pois o servidor efetivamente conseguiu se defender, sendo que a nulidade ficará no aspecto meramente formal.





## TOME NOTA!

A citação realizada no início do processo **não exclui a necessidade da intimação pessoal** para o servidor indiciado apresentar sua defesa.

No caso de recusa do servidor indiciado em apor o ciente na cópia da intimação, o prazo para defesa será contado da data declarada, em termo próprio, pelo membro ou secretário da comissão processante que fez a intimação, com a assinatura de duas testemunhas (art. 245, § 2º).

É possível ainda que o servidor indiciado não seja encontrado para se realizar a intimação. Nesse caso, temos duas situações diferentes!

Quando o membro ou o secretário da comissão processante houver procurado, **por duas vezes**, o servidor indiciado, em seu domicílio, residência, ou repartição de exercício, sem o encontrar, deve, havendo suspeita de ocultação, **intimar a qualquer pessoa da família** ou, em sua falta, a qualquer vizinho, que voltará em dia e hora designados, a fim de efetuar a intimação. No dia e hora designados, o membro ou o secretário da comissão processante deve comparecer ao domicílio ou à residência do servidor indiciado, a fim de intimá-lo e se o servidor indiciado não estiver presente, o membro ou o secretário da comissão processante deve: (i) informar-se das razões da ausência e **dar por feita a citação**, lavrando de tudo a respectiva certidão; (ii) deixar cópia do mandado de intimação com pessoa da família do servidor indiciado ou com qualquer vizinho, conforme o caso, declarando-lhe o nome.

Note que, nesse primeiro caso, sabe-se o endereço do servidor, porém ele nunca é encontrado em casa e há suspeita de sua ocultação. Em outras palavras, o servidor está “fugindo” da intimação.

O segundo caso ocorre quando servidor indiciado se encontra em **lugar incerto e não sabido**. Nessa situação, o servidor será intimado **por edital**, que será publicado no Diário Oficial do Distrito Federal e em jornal de grande circulação no Distrito Federal. No caso de situação por edital, o prazo para defesa é de **quinze dias**, contados da última publicação do edital.

Falando nisso, um assunto muito importante trata do prazo de defesa. A regra geral é a aplicação do prazo de **dez dias**, contados da intimação pessoal. Porém, se houver **dois ou mais** servidores indiciados, o prazo é comum e de **vinte dias**. Além disso, o prazo de defesa pode ser **prorrogado pelo dobro**, para diligências reputadas indispensáveis (art. 250).



## RESUMINDO

### Prazos para apresentação da defesa escrita

Regra geral (intimação pessoal de um único servidor indiciado): **10 dias**;

Casos especiais:



- mais de um servidor indiciado: prazo comum de **20 dias**;
- citação por edital: **15 dias**.

Caso o servidor seja intimado, mas não apresente a defesa no prazo legal, ele será considerado **revel** (art. 249, *caput*). No entanto, a revelia, no processo disciplinar, não possui os mesmos efeitos do processo civil, pois não constitui “confissão”, ou seja, não vale, no processo disciplinar, o ditado de “quem cala consente”.

Assim, no processo administrativo, em decorrência do princípio da verdade material, os efeitos da revelia são totalmente diferentes do processo civil. A revelia não representa confissão, sendo que a Administração continua com o ônus de provar o que alegou.

Por conseguinte, em caso de revelia, a autoridade instauradora do processo deverá designar um servidor estável como **defensor dativo**, ocupante de cargo de nível igual ou superior ao do servidor indiciado, preferencialmente com formação em Direito (art. 249, § 2º).

Cumpridas eventuais diligências requeridas na defesa escrita, a comissão processante deve declarar **encerradas as fases de instrução e defesa** (art. 251, *caput*). Note que, mesmo após a apresentação da defesa escrita, ainda será possível a realização de novas diligências, reforçando a ideia da busca da verdade material (verdade real) no âmbito do processo disciplinar.

Ademais, a comissão pode alterar a indicição formalizada ou propor a absolvição do servidor acusado em função dos fatos havidos das diligências realizadas (art. 251, parágrafo único).

### 3.5.4 Relatório

Concluída a instrução e apresentada a defesa, a comissão processante deve elaborar **relatório circunstanciado**<sup>19</sup>, do qual constem (art. 252):

- a) as informações sobre a instauração do processo;
- b) o **resumo das peças principais** dos autos, com **especificação objetiva dos fatos** apurados, das provas colhidas e dos fundamentos jurídicos de sua convicção;
- c) a **conclusão sobre a inocência ou responsabilidade do servidor** indiciado, com a indicação do dispositivo legal ou regulamentar infringido, bem como as **circunstâncias agravantes ou atenuantes**;
- d) a **indicação da sanção** a ser aplicada e do dispositivo da LC 840/2011 em que ela se encontra.

Portanto, o último trabalho da comissão é fazer um relatório **detalhado e conclusivo**. Vale dizer: a comissão não pode simplesmente dizer que “não sabe” se o servidor é responsável ou não. Deverá, pelo contrário, concluir pela responsabilidade ou inocência do servidor. Além disso, no caso de responsabilidade, deverá indicar a sanção a ser aplicada, enquadrando-a dentro dos dispositivos do Estatuto.

---

<sup>19</sup> “Circunstanciado” significa que o relatório será detalhado, minucioso, contendo todos os detalhes relevantes.



Dessa forma, a comissão processante remeterá à autoridade instauradora os autos do processo disciplinar, com o respectivo relatório (art. 253).

Ademais, na hipótese de o relatório concluir que a infração disciplinar apresenta **indícios de infração penal**, a autoridade competente **deve** encaminhar cópia dos autos ao Ministério Público (art. 254).

### 3.5.5 Julgamento

O julgamento é a última fase do processo disciplinar. Note que o trabalho da comissão processante termina com a entrega do relatório à autoridade instauradora. Portanto, não compete à comissão aplicar sanções ou inocular o acusado, na verdade a comissão apenas **propõe** a aplicação de sanção ou o arquivamento do processo disciplinar.

Outro ponto relevante é que nem sempre será a autoridade instauradora que aplicará a sanção. Vimos, no capítulo sobre a instauração, que o que define a competência para instaurar é o “local” em que o servidor se encontra. Por exemplo: um diretor máximo de autarquia poderá instaurar um processo disciplinar em relação aos servidores lotados nesta autarquia; um subsecretário poderá instaurar o processo em relação aos servidores lotados na respectiva subsecretaria, etc. Além disso, autoridades de nível elevado possuem competência mais abrangente, como o Governador, que poderá instaurar o processo em todo o Poder Executivo, assim como nas autarquias e fundações e nos órgãos de deliberação coletiva instituídos pelo Poder Executivo.

Logo, a competência para a instauração **independe da sanção que poderá ser culminada**.

Por outro lado, a competência para a aplicação da sanção **depende da sanção a ser aplicada**.

Nesse contexto, a competência para a aplicação da sanção, é definida da seguinte forma, observando-se a subordinação hierárquica ou a vinculação do servidor (art. 255):<sup>20</sup>



#### Competência para aplicar as sanções (art. 255)

##### No Poder Legislativo:

- Presidente da Câmara Legislativa
- Presidente do Tribunal de Contas;

Independente da sanção

##### No Poder Executivo

- Governador

- ✓ demissão;
- ✓ destituição de cargo em comissão;

<sup>20</sup> O art. 255 possui a seguinte redação: Art. 255. Salvo disposição legal em contrário, o julgamento do processo disciplinar e a aplicação da sanção disciplinar, **observada a subordinação hierárquica ou a vinculação do servidor, são da competência**: [...].



	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ cassação de aposentadoria ou disponibilidade</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Secretário de Estado ou autoridade equivalente;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ suspensão superior a 30 dias;</li> <li>✓ sanções “menores”<sup>21</sup> a servidor que a ele esteja imediatamente subordinado</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Administrador regional</li> <li>▪ Dirigente de órgão relativamente autônomo</li> <li>▪ Subsecretário</li> <li>▪ Diretor regional ou autoridade equivalente a que o servidor esteja mediata ou imediatamente subordinado</li> </ul>	<p>Demais sanções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ suspensão até 30 dias</li> <li>✓ advertência</li> </ul>
<b>Nas autarquias e fundações do Poder Executivo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Governador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ demissão</li> <li>✓ destituição de cargo em comissão</li> <li>✓ cassação de aposentadoria ou disponibilidade;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respectivo dirigente máximo</li> </ul>	<p>Demais sanções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ suspensão</li> <li>✓ advertência</li> </ul>
<b>Conselho ou outro órgão de deliberação coletiva instituído no Poder Executivo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Governador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ demissão</li> <li>✓ destituição de cargo em comissão</li> <li>✓ cassação de aposentadoria ou disponibilidade;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Secretário de Estado ou autoridade equivalente a cuja Secretaria de Estado o conselho ou o órgão esteja vinculado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Suspensão</li> </ul>

<sup>21</sup> Entenda por “sanções menores” todas as demais sanções, ressalvadas as sanções de competência do Governador. Assim, um secretário também pode impor as penas de suspensão de menos de 30 dias ou advertência aos servidores imediatamente subordinados a ele.



- |  |               |
|--|---------------|
| ▪ Presidente do conselho ou do órgão de deliberação coletiva | ✓ Advertência |
|--|---------------|

De acordo com o Estatuto, a competência para julgar o processo disciplinar regula-se pela subordinação hierárquica existente na data do julgamento (art. 255, § 3º).

Além disso, contra a decisão que aplicar sanção de **advertência** ou **suspensão** cabe recurso hierárquico, vedando-se o agravamento da sanção (art. 255, § 4º). Isso significa que, no julgamento dos recursos sobre a advertência e a suspensão, não se poderá aplicar uma sanção ainda maior que a original. Em “juridiquês”, isso significa que é **vedada a reformatio in pejus**, ou seja, a autoridade que julgar o recurso somente poderá manter a mesma sanção ou abrandá-la, mas não poderá aplicar uma sanção ainda maior.



Você já deve estar se perguntando: *e contra as outras sanções, não cabe recurso?*

Na verdade, a Lei Complementar 840/2011 não explicou a situação das demais sanções, ou seja, simplesmente se omitiu em relação às demais penalidades. Isso, na verdade, nos deixa tranquilo para a prova, pois provavelmente o avaliador sequer vai entrar nos detalhes sobre isso.

Mas se mesmo assim você estiver curioso, vamos explicar o tema, de acordo com o entendimento provável.

Todas as sanções mais graves que a advertência e a suspensão são aplicadas pelo Governador (no âmbito do Poder Executivo) e pelos presidentes da Câmara Legislativa e do Tribunal de Contas do DF. Nesse caso, não há uma autoridade “acima” dessas.

Por isso que não cabe “recursos hierárquico”, pois não há uma autoridade hierarquicamente acima daquelas que aplicarão as penas mais graves.

Dessa forma, se for o caso de se recorrer no âmbito administrativo, o único instrumento possível seria o **pedido de reconsideração**, pois a impugnação terá que ser analisada pela mesma autoridade que aplicação a sanção (Governador, presidentes da CLDF e do TCDF).

Acho, entretanto, improvável de isso ser cobrado, até porque dependeria de uma interpretação sistemática da Lei Complementar 840/2011, que não necessariamente teria um consenso.

Uma vez recebido os autos do processo, a autoridade competente deve proferir sua decisão no prazo de **vinte dias** (art. 256). Porém, se a sanção a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo disciplinar, este deve ser encaminhado à autoridade competente para decidir no mesmo prazo de **vinte dias** (art. 256, § 1º).

Apesar de a LC 840 fixar o prazo para julgamento, é importante anotar que se trata de um **prazo impróprio**. Isso porque o julgamento fora do prazo legal **não implica nulidade do processo**, desde que observado o prazo prescricional (art. 256, § 3º). Isso significa que nada impedirá a autoridade



de decidir com 21, 22 ou mais dias, desde que não ocorra a prescrição. Logo, o prazo é uma referência, mas se a autoridade julgar fora do prazo isso não gerará a nulidade.

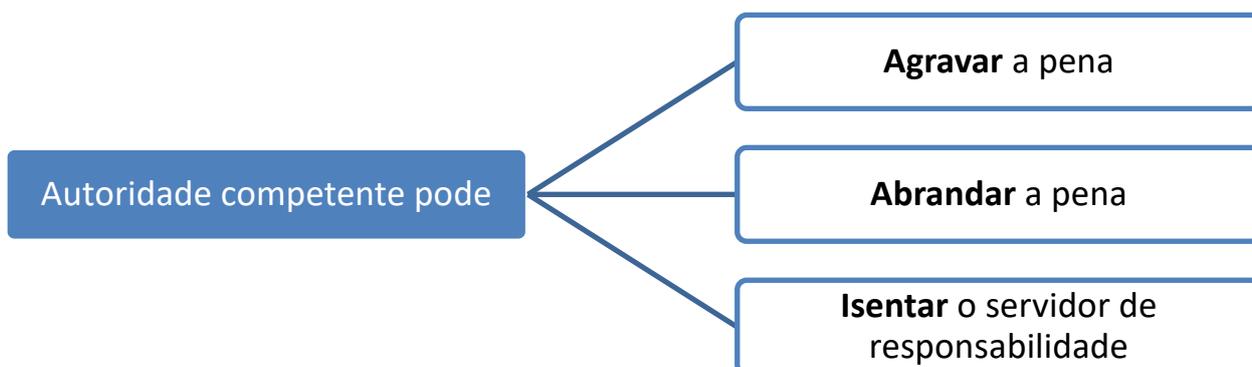
Porém, se a banca questionar o prazo para julgamento do processo disciplinar, devemos lembrar que o prazo é de **vinte dias!**

Contudo, a autoridade que der causa à prescrição pode ser responsabilizada (art. 256, § 4º). Imagine, por exemplo, que uma autoridade “engavetou” um processo disciplinar esperando passar o prazo prescricional para não punir o servidor. Nessa situação, a autoridade poderá ser punida por isso.

Se houver mais de um servidor indiciado e diversidade de sanções propostas no relatório da comissão processante, o julgamento e a aplicação das sanções cabe à autoridade competente para a imposição da **sanção mais grave** (art. 256, § 2º).

Anota-se que a autoridade julgadora deve decidir, motivadamente, conforme as provas dos autos (art. 257). Isso, no entanto, não significa que a autoridade deve seguir exatamente o relatório da comissão. Pelo contrário! Na verdade, a autoridade julgadora poderá sim discordar das conclusões do relatório da comissão processante, podendo (art. 257, § 2º):

- (i) **agravar** a sanção disciplinar proposta;
- (ii) **abrandar** a sanção disciplinar proposta; ou
- (iii) **isentar** o servidor de responsabilidade.



Percebe-se, portanto, que a autoridade poderá aplicar uma sanção mais grave do que proposta pela comissão, ou ainda poderá impor uma sanção menos grave ou simplesmente isentar o servidor da imposição de sanção.

Porém, se a autoridade desejar agravar a sanção, mas não for competente para impor a pena mais grave, deverá fazer o processo “subir” para a autoridade competente. Por exemplo: um secretário de Estado entendeu que a pena deve ser a de demissão, nesse caso ele deverá encaminhar o processo para o Governador, que possui competência para aplicar a pena de demissão.

Por outro lado, não existe a necessidade de uma autoridade superior fazer o processo “descer” quando for o caso de aplicar uma pena mais leve. Por exemplo: o processo chegou ao Governador para aplicar a pena de demissão, mas ele entendeu que não era o caso de demissão, mas sim de



suspensão. Nessa situação, o próprio Governador aplicará a pena, não precisando fazer o processo “descer” para o secretário de Estado.

Em resumo: a autoridade competente para aplicar a sanção disciplinar mais grave é também competente para aplicar sanção disciplinar mais branda ou isentar o servidor de responsabilidade, quando discordar da conclusão do relatório (art. 257, § 3º).

Além disso, a autoridade julgadora também poderá converter o **juízo em diligência**, para repetição de atos processuais ou coleta de novas provas, caso seja necessário para a elucidação completa dos fatos (art. 257, § 1º).

Se **discordar** da **proposta de absolvição ou da inocência** do servidor acusado não anteriormente indiciado, a autoridade julgadora deve designar nova comissão processante para elaborar a indicição e praticar os demais atos processuais posteriores (art. 257, § 4º). Note que, nesse caso, o servidor sequer foi indiciado, motivo pelo qual também não foi intimado para se defender. Além disso, será necessário substituir a comissão, uma vez que a comissão anterior não concordou nem que o servidor deveria ser indiciado, logo não fará o mínimo sentido manter a mesma comissão para indiciar a analisar a defesa.

No caso de **vício insanável**<sup>22</sup>, a autoridade julgadora deve **declarar a nulidade total ou parcial** do processo disciplinar e ordenar, conforme o caso (art. 257, § 5º):

- a) a realização de diligência;
- b) a reabertura da instrução processual;
- c) a constituição de outra comissão processante, para instauração de novo processo.

Perceba que, nesse caso, não há obrigatoriedade de constituição de outra comissão. A autoridade, se possível, poderá simplesmente determinar a realização de uma diligência para corrigir a falha ou então fará a reabertura da instrução. Porém, poderá também optar por instaurar um novo processo, situação em que, aí sim, constituirá uma nova comissão processante.

Em caso de nulidade, todavia, os **atos não contaminados pelo vício** serão **reaproveitados** (art. 257, § 6º). Por exemplo: imagine que um processo foi regularmente realizado; contudo, a comissão não indiciou e intimou o servidor para se defender e, mesmo assim, elaborou um relatório concluindo pela necessidade de puni-lo. Nesse caso, a autoridade terá que determinar a correção da irregularidade, reabrindo a instrução para que seja realizada a indicição e intimação do servidor para se defender. Nessa situação, os depoimentos, perícias, acareações e outras provas coletadas regularmente serão reaproveitadas. A nulidade, portanto, não afetará os atos realizados de forma lícita.

Dispõe o Estatuto que nenhum ato é declarado nulo, se da nulidade **não resultar prejuízo para a apuração dos fatos, para a defesa ou para a conclusão do processo** (art. 257, § 7º). Essa é mais uma aplicação do informalismo moderado. Afinal, se a nulidade não gerar qualquer prejuízo, não haverá motivos para anular o ato.

---

<sup>22</sup> Vício insanável é aquele que não pode ser convalidado, ou seja, é uma ilegalidade que não é passível de correção.



Na mesma linha, o vício causado pelo servidor acusado ou indiciado não obsta o julgamento do processo (art. 257, § 8º). Por exemplo: o próprio servidor levou à comissão processante uma prova que ele conseguiu por meios ilícitos. Nesse caso, a nulidade foi causada pelo servidor, não podendo constituir meio para impedir o prosseguimento do processo.

Por fim, o ato de julgamento do processo disciplinar deve: (i) mencionar sempre o fundamento legal para imposição da penalidade; (ii) indicar a causa da sanção disciplinar; (iii) ser publicado no Diário Oficial do Distrito Federal (art. 258).



**Julgamento:** é a fase final do processo disciplinar, constituindo o momento em que a autoridade competente aplica a sanção ou isenta o servidor de responsabilidade.

**Competência:** depende da sanção a ser aplicada e da subordinação hierárquica ou vinculação do servidor.

- presidentes da CLDF e do TCDF: aplicam qualquer tipo de sanção aos seus respectivos servidores
- Governador: aplica as sanções mais graves: demissão, destituição de cargo em comissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade
- as demais sanções são aplicadas conforme o nível da autoridade e subordinação/vinculação do servidor.
- se houver mais de um servidor indiciado e diversidade de sanções, a competência será da autoridade que pode impor a **sanção mais grave**.

**Recurso hierárquico:** contra a advertência e a suspensão; vedado o agravamento da sanção.

**Prazo: vinte dias**, mas o julgamento fora do prazo não gera nulidade, desde que observado o prazo prescricional

**Se discordar do relatório, a autoridade poderá:** (i) agravar; (ii) abrandar; ou (iii) isentar.

**Se houver vício insanável, a autoridade declarará o vício total ou parcial e ordenará:** (i) realização de diligência; (ii) reabertura da instrução; (iii) constituição de outra comissão e instauração de novo processo.

- Os atos não contaminados pelo vício serão reaproveitados.
- Se da nulidade não resultar prejuízo, o ato não será declarado nulo.
- A nulidade causada pelo servidor acusado não obsta o prosseguimento.



### 3.5.6 Revisão do processo

A **revisão** é um novo processo, que poderá ser aberto a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem  **fatos novos** ou  **circunstâncias não apreciadas no processo originário**, suscetíveis de justificar a inocência do servidor punido ou a inadequação da sanção disciplinar aplicada (art. 259).<sup>23</sup> Anota-se, desde já, que o processo de revisão corre em apenso ao processo originário (art. 262).

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

No processo revisional, o **ônus da prova cabe ao requerente** (art. 260). Isso é importante, porque no processo disciplinar originário o ônus da prova é da Administração, de tal forma que, naquele momento, se a comissão não comprovar que houve a irregularidade, o servidor não poderia ser punido. Já no processo revisional, o requerente é quem precisa provar o que está alegando, de tal forma que, se nada de novo for comprovado, a sanção original será mantida.

Além disso, a simples **alegação de injustiça** da sanção disciplinar aplicada **não constitui fundamento para a revisão**, pois esta requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário (art. 259, § 3º). Também não se admite a revisão quando a perda do cargo público ou a cassação de aposentadoria decorrer de decisão judicial (art. 259, § 4º).

Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo (art. 259, § 1º). Já no caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador (art. 259, § 2º).

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

O **requerimento de revisão** do processo deve ser dirigido, conforme o caso, à autoridade administrativa que julgou, originariamente, o processo disciplinar (art. 261). Com efeito, na petição inicial, o requerente deve pedir dia e hora para produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar (art. 260, parágrafo único).

Uma vez autorizada a revisão, o pedido deve ser encaminhado ao dirigente do órgão, autarquia ou fundação **onde se originou o processo disciplinar**, para providenciar a constituição de **comissão revisora**, que será formada seguindo, no que couber, os dispositivos aplicáveis à comissão processante (vide arts. 229 a 234). Porém, não pode integrar a comissão revisora o servidor que tenha atuado na sindicância ou no processo disciplinar cujo julgamento se pretenda revisar (art. 261, § 2º).

---

<sup>23</sup> O art. 259 da Lei Complementar 840/2011 determina que, na revisão, deverá ser observado o disposto no art. 175, II. Este, por sua vez, estabelece que “Art. 175. O direito de requerer prescreve:

[...] II – em cinco anos, quanto ao interesse patrimonial ou créditos resultantes das relações de trabalho”. Não ficou claro, entretanto, qual seria a aplicação do art. 175, II, no processo de revisão.



Após instaurada, a comissão revisora terá **sessenta dias** para a conclusão dos trabalhos, aplicando-se, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar (art. 263 e 264).

O prazo de julgamento é de **vinte dias**, contados do recebimento do processo, devendo ser realizado pela mesma autoridade administrativa que aplicou, originariamente, a sanção disciplinar (art. 265). Durante o prazo de julgamento, a autoridade julgadora pode determinar diligências.

Julgada procedente a revisão, **será declarada sem efeito a penalidade aplicada**, devendo ocorrer o seguinte (art. 266):

- a) se a conclusão for pela **inocência do servidor punido**: deve ser declarada sem efeito a sanção disciplinar aplicada, **restabelecendo-se todos os direitos do servidor**, exceto em relação à destituição de cargo em comissão, que deve ser convertida em exoneração;
- b) se a conclusão sobre o pedido de revisão for pela **inadequação da sanção disciplinar aplicada**: deve-se proceder à nova adequação, restabelecendo-se todos os direitos do servidor naquilo que a sanção disciplinar aplicada tenha excedido.

Por fim, o art. 267 veda a denominada *reformatio in pejus* no processo revisional, ou seja, da revisão do processo não poderá resultar agravamento da sanção disciplinar.



## RESUMINDO

**Revisão:** não é uma fase do processo disciplinar, mas sim um novo processo, aberto de ofício ou a pedido, para rever a decisão original.

**Fundamentos:** fatos novos ou circunstâncias não apreciadas no processo originário, que possam: (i) justificar a inocência do servidor; ou (ii) demonstrar a inadequação da sanção disciplinar.

- alegação de injustiça não é fundamento para a revisão;
- não cabe revisão quando a perda do cargo público ou a cassação de aposentadoria decorrer de decisão judicial;
- ônus da prova é do requerente.

**Momento:** a qualquer tempo.

**Requerimento:** dirigido à autoridade que julgou o processo disciplinar originário.

**Comissão revisora:** segue, no que couber, as mesmas regras para formação da comissão processante.

- não pode integrar a comissão revisora servidor que atuou na sindicância ou no processo disciplinar cujo julgamento se pretenda revisar.

**Prazo:**



- **comissão revisora:** 60 dias para concluir os trabalhos
- **juízo:** 20 dias, pela mesma autoridade que aplicou a sanção disciplinar.

**Se procedente:** declarada sem efeito a penalidade;

- da revisão não poderá resultar o agravamento da sanção disciplinar (*reformatio in pejus*).

## 4 SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

### 4.1 DISPOSIÇÕES GERAIS

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

Com efeito, o plano de seguridade social do servidor público distrital compreende um conjunto integrado de ações destinadas a assegurar direitos relativos à **saúde**, à **previdência** e à **assistência social** (art. 268).

Anota-se ainda que o plano de seguridade social é aplicado aos **servidores efetivos**. Já os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão<sup>24</sup> não terão direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social (art. 269), uma vez que a eles se aplica o regime geral de previdência social.<sup>25</sup>

Ademais, a assistência social deve ser prestada na forma da legislação específica e segundo os programas patrocinados pelo órgão, autarquia ou fundação (art. 270).



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

**Comentário:** o plano de seguridade social do servidor público destina-se aos servidores públicos efetivos, uma vez que eles contribuem para o regime próprio de previdência social. Por outro lado, os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão não são cobertos pelos benefícios do plano.

**Gabarito:** errado.

<sup>24</sup> O servidor que ocupa “exclusivamente cargo em comissão” é aquele que não ocupa também um cargo efetivo.

<sup>25</sup> O servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão submete-se ao regime geral de previdência social, ao passo que os servidores que ocupam cargo efetivo contribuem para o regime próprio de previdência social.



## 4.2 ASSISTÊNCIA À SAÚDE

A **assistência à saúde** do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica será prestada (art. 271):

- a) pelo Sistema Único de Saúde – SUS;
- b) diretamente pelo serviço de saúde do órgão, autarquia ou fundação a que o servidor estiver vinculado;
- c) pela rede privada de saúde, mediante credenciamento por convênio, na forma estabelecida em lei ou regulamento; ou
- d) na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido com planos ou seguros privados de assistência à saúde.

Além disso, o servidor deve ser submetido a exames médicos periódicos gratuitos, nos termos e condições definidos em regulamento (art. 272).



**(Cespe - Analista Legislativo/Câmara dos Deputados/2014 – adaptada)** Com relação à seguridade social dos servidores públicos distritais, julgue o item subsecutivo.

Considere a seguinte situação hipotética.

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

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

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

- pelo Sistema Único de Saúde – SUS;
- diretamente pelo serviço de saúde do órgão, autarquia ou fundação a que o servidor estiver vinculado;
- pela rede privada de saúde, mediante credenciamento por convênio, na forma estabelecida em lei ou regulamento; ou
- na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido com planos ou seguros privados de assistência à saúde.

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



Gabarito: errado.

#### 4.2.1 Licença médica e odontológica

Anteriormente nós falamos sobre o afastamento do servidor para auxiliar familiares por motivo de doença. Nesse momento, o foco é o próprio servidor, ou seja, nesse caso, o problema de saúde é do próprio servidor e não de um familiar.

Nessa linha, poderá ser concedida **licença médica ou odontológica** para o servidor tratar da própria saúde, **sem prejuízo da remuneração** ou do subsídio (art. 273).

Anteriormente, o Estatuto estabelecia que a licença teria a duração de até 15 dias, sendo que após esse prazo ela seria convertida em auxílio doença. Tal disposição, logicamente, causava bastante dúvida, sobretudo em relação aos efeitos dessa conversão. Hoje, no entanto, não persiste mais esse problema, uma vez que a Lei Complementar 922/2016 alterou o artigo 273, deixando a redação mais esclarecedora.

Nessa linha, o Estatuto prevê que, **decorridos 24 meses consecutivos** de licença para tratamento de saúde, **ou 24 meses cumulativos ao longo do tempo de serviço prestado ao Distrito Federal**, em cargo efetivo, em razão da mesma doença, o servidor será submetido à **perícia médica**, que opinará pela:

- (i) possibilidade de retorno ao serviço;
- (ii) pela readaptação; ou
- (iii) pela aposentadoria por invalidez.

Caso o servidor seja readaptado, mas volte a se afastar em razão da mesma doença, deve ter seu quadro de saúde analisado por Junta Médica Oficial. Por exemplo, Pedro ocupava o cargo A, no entanto ficou afastado por doença própria durante 24 meses consecutivos; após ser submetido à inspeção média, a perícia oficial indicou a necessidade de readaptá-lo; nesse caso, Pedro foi readaptado para o cargo B, compatível com a sua limitação de saúde. Porém, mesmo após a readaptação, Pedro voltou a ter que ser afastado, ou seja, mesmo diante da readaptação para outro cargo, houve novamente a necessidade de afastá-lo. Nessa situação, o Estatuto determina que Pedro seja submetido à exame por *junta médica oficial*,<sup>26</sup> que analisará o seu caso propondo uma solução.

Com efeito, as disposições acima aplicam-se aos servidores com vínculo efetivo com a Administração. Por outro lado, no caso de servidor **sem vínculo efetivo com o Distrito Federal**, (incluindo suas autarquias ou fundações), aplicam-se à licença médica ou odontológica as normas do **regime geral de previdência social**.

---

<sup>26</sup> Enquanto a perícia pode ser realizada por um único médico, a junta é composta por mais de um médico. Portanto, após os 24 meses afastado, o servidor é submetido à perícia (um único médico); se for readaptado, mas voltar a ser afastado pelo mesmo motivo, terá que ser submetido à junta médico (órgão colegiado com mais de um médico).



A concessão da licença para tratamento de saúde depende de inspeção feita por médico ou cirurgião-dentista do setor de assistência à saúde<sup>27</sup>.

Além do afastamento, será permitido ao servidor **ausentar-se do trabalho para comparecimento a serviços médicos, odontológicos ou laboratoriais**. Nesse caso, será concedido a ele um atestado<sup>28</sup>, válido para o turno em que se deu o afastamento. Vale dizer, o atestado não é para o dia todo, mas apenas para o turno necessário para comparecer ao exame.

Esse atestado, ou o laudo da junta médica, **não pode se referir ao nome ou natureza da doença**, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas na legislação do regime próprio de previdência dos servidores públicos do Distrito Federal. Esse é o mecanismo utilizado para resguardar a privacidade do servidor.

Em seguimento, o art. 275 do Estatuto determina que também passará por inspeção médica o servidor que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais, cabendo à administração pública adotar programas de prevenção a moléstia profissional.

Fechando esse tópico temos as considerações referentes ao servidor acidentado em serviço. Para esse colaborador é garantido o tratamento especializado às expensas do Distrito Federal, podendo inclusive ser realizado em instituição privada (art. 276). Todavia, o atendimento em rede privada é medida de exceção e somente é admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituição pública.

#### 4.2.2 Readaptação

Enquanto na Lei 8.112/1990 – Estatuto dos Servidores Públicos Federais – a readaptação é mencionada como forma de provimento, na LC 840/2011 ela consta como um modo de assistência ao servidor incapacitado parcialmente.

Nessa linha, a **readaptação** representa a utilização do servidor em atividades compatíveis com a limitação sofrida em sua capacidade laboral, respeitada a habilitação exigida no concurso público (art. 277).

Assim, na readaptação, o servidor público estava investido em determinado cargo, mas posteriormente veio a sofrer alguma limitação em sua capacidade laboral. Nesse caso, o servidor será investido em outro cargo, que possua compatibilidade com a sua limitação.

Ademais, a readaptação deve ser efetivada sem prejuízo de sua remuneração ou subsídio. Trata-se de uma forma de evitar a aposentadoria de um servidor, em situação na qual ele simplesmente poderia ser readaptado, alternativa muito mais vantajosa para o interesse público.

---

<sup>27</sup> Se necessário, a inspeção pode ser realizada onde o servidor se encontrar. Além disso, o atestado de médico ou de cirurgião-dentista particular só produz efeitos depois de homologado pelo setor de assistência à saúde do respectivo órgão, autarquia ou fundação.

<sup>28</sup> O atestado médico de até três dias durante o bimestre do ano civil pode ser recebido pela chefia imediata, sem a homologação do serviço de saúde.



## 5 DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

O Estatuto, por meio de seu art. 278, determina o dia do servidor público, o qual será comemorado em **28 de outubro de cada ano**.

Outra consideração importante que vemos na LC 840/2011 é que além dos incentivos funcionais já previstos nos respectivos planos de carreira, poderão ser instituídos (i) prêmios pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais e (ii) concessão de medalha, diploma de honra ao mérito, condecoração e elogio (art. 279).

Com relação aos prazos citados ao longo de nosso estudo, salvo disposição legal em contrário, aplica-se o seguinte:

- a) *sua contagem é feita em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado para o primeiro dia útil seguinte o começo ou o vencimento do prazo que cair em dia:*
  - (i) *sem expediente;*
  - (ii) *de ponto facultativo;*
  - (iii) *em que a repartição ficou fechada;*
  - (iv) *cujo expediente foi encerrado antes do horário habitual;*

Por exemplo: uma pessoa é notificada no dia 15 para tomar uma medida no prazo de 10 dias. Assim, o dia 15 não será incluído na contagem, começando então no dia 16. Logo, o 10º dia, que faz parte do prazo, ocorrerá no dia 25, ou seja, a pessoa tem até o dia 25 (inclusive) para adotar a medida prevista na notificação. Por outro lado, se esse dia 25 cair num sábado, o prazo será automaticamente prorrogado para a segunda-feira (desde que seja um dia útil).

Além disso, o Estatuto apresenta a definição de interrupção e suspensão de prazos:

- a) **pela interrupção**, extingue-se a contagem do prazo já feita e reinicia-se nova contagem a partir da data em que o prazo foi interrompido;
- b) **durante a suspensão**, a contagem do prazo fica paralisada, devendo ser retomada de onde parou na data em que cessar a causa suspensiva.

Assim, a interrupção faz “zerar” o prazo, ao passo que a suspensão apenas o “congela”.

Ademais, **salvo disposição legal em contrário**, os prazos são contínuos, não se interrompem, não se suspendem, nem se prorrogam.

Outrossim, os prazos fixados em meses ou anos contam-se de data a data (exemplo: um prazo de 5 meses, contado do dia 10/2, vencerá no dia 10/7). Se no mês do vencimento não houver o dia equivalente ao do começo do prazo, tem-se como termo o **último dia do mês** (exemplo: um prazo de 1 mês, contado a partir do dia 31/1, vence no dia 28/2 [ou 29, quando houver]).



O Estatuto ainda estabelece que, em razão de nacionalidade, naturalidade, condição social, física, imunológica, sensorial ou mental, nascimento, idade, escolaridade, estado civil, etnia, raça, cor, sexo, orientação sexual, convicção religiosa, política ou filosófica, de ter cumprido pena ou de qualquer particularidade ou condição, o servidor não pode (art. 281):

- a) ser privado de qualquer de seus direitos;
- b) ser prejudicado em seus direitos ou em sua vida funcional;
- c) sofrer discriminação em sua vida funcional ou pessoal;
- d) eximir-se do cumprimento de seus deveres.

Ao servidor público civil são assegurados, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os direitos de representação pelo sindicato, inclusive como substituto processual, e de desconto em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, do valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria (art. 282).

Destaca-se também, que para efeito do Estatuto, consideram-se da família do servidor o cônjuge ou o companheiro<sup>29</sup>, os filhos e, na forma da legislação federal sobre imposto de renda da pessoa física, os que forem seus dependentes econômicos (art. 283). Sendo assim, o servidor pode requerer o registro em seus assentamentos funcionais de qualquer pessoa de sua família. Entretanto, a dependência econômica deve ser comprovada, por ocasião do pedido, e a sua comprovação deve ser renovada anualmente, na forma do regulamento.

Em continuação, o art. 284 frisa que as orientações normativas para a uniformização dos procedimentos de aplicação do Estatuto são formuladas, no Poder Executivo, **pelo órgão central do sistema de correição**, quando se tratarem de questões atinentes ao regime, à sanção e ao processo disciplinar, sem prejuízo das competências de corregedorias específicas; ou **de pessoal**, quando refletir sobre as questões não compreendidas anteriormente.

## 6 QUESTÕES PARA FIXAÇÃO

### 1. (Cespe – Oficial Técnico de Inteligência/ABIN/2018 – adaptada)

De acordo com a Lei n.º 840/2011, é dever do servidor atender o público em geral com presteza, fornecendo as informações requeridas, salvo aquelas protegidas por sigilo.

**Comentário:** dentre os deveres dos servidores listados no art. 180 do Estatuto, consta que devem atender com presteza:

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

<sup>29</sup> Equiparam-se à condição de companheira ou companheiro os parceiros homoafetivos que mantenham relacionamento civil permanente, desde que devidamente comprovado.



(ii) os requerimentos de expedição de certidões para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

(iii) as requisições para a defesa da administração pública.

**Gabarito: correto.**

---

**2. (Cespe – Analista Judiciário/STJ/2018 - adaptada)**

Será cassada a aposentadoria voluntária do servidor inativo por infração disciplinar que houver sido cometida pelo servidor em atividade, pela qual se impõe a perda do direito à aposentadoria, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em cargo público.

**Comentário:** na forma do art. 203 do Estatuto, a cassação de aposentadoria é a sanção por infração disciplinar que houver sido cometida pelo servidor em atividade, pela qual se impõe a perda do direito à aposentadoria, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em cargo público.

**Gabarito: correto.**

---

**3. (Cespe – Analista Administrativo/EBSERH/2018 – adaptada)**

É dever do servidor público respeitar a hierarquia, respeito esse que veda a ele representar contra comprometimentos da estrutura do poder estatal.

**Comentário:** representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder é um **dever** do servidor (art. 180, VIII). Inclusive, é também seu dever levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior (inciso VII). Logo, tal conduta não compromete a estrutura do poder estatal.

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

**Gabarito: errado.**

---

**4. (Cespe – Técnico em Gestão Pública/EBSERH/2018 - adaptada)**

Nos termos da Lei n.º 840/2011, os deveres do servidor público incluem representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder e promover manifestação de apreço no recinto da repartição.

**Comentário:** representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder é realmente um dever do servidor (art. 180, VIII). Mas **promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição** é uma **infração leve** trazida pelo art. 190, XII.

**Gabarito: errado.**

---

**5. (Cespe – IFF/2018 – adaptada)**



Servidor público que comete irregularidade no exercício da sua função poderá responder civil, penal e administrativamente pelo ato. Nesse sentido, segundo a LC n.º 840/2011, as cominações civis, penais e administrativas podem cumular-se, no entanto

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

**Comentário:** conforme previsão do art. 181 da Lei 840/11, as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo **independentes** entre si.

**Gabarito: alternativa A.**

---

#### 6. (Cespe – Delegado/Polícia Federal/2018 - adaptada)

João, servidor público responsável pelo setor financeiro de uma autarquia distrital, sem observar as formalidades legais necessárias, facilitou a incorporação, ao patrimônio particular de entidade privada sem fins lucrativos, de valores a ela repassados mediante a celebração de parceria.

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

**Comentário:** a lei de improbidade prevê essa conduta como sendo um ato de improbidade que causa lesão ao erário (art. 10, I, da Lei 8.429/92). Assim, João cometeu ato de improbidade administrativa, que é uma infração grave do grupo II, de forma que, nos termos do art. 202 da LC 840/2011, enseja a aplicação da penalidade de demissão.

**Gabarito: errado.**

---

#### 7. (Cespe – Analista I/IPHAN/2018 - adaptada)

Maria tomou posse recentemente no IPHAN e ficou responsável por desenvolver um projeto cujo objetivo era restaurar um acervo de pinturas pertencentes ao município do Rio de Janeiro e reformar uma área específica de um museu municipal, para a exposição das pinturas restauradas. Essas pinturas possuem grande valor histórico, artístico e cultural, consideradas peças de grande raridade pelo estilo e método de pintura utilizado. Essa restauração é uma tarefa que somente pode ser realizada por técnico especializado, e há no país somente uma profissional habilitada para o trabalho.

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

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



**Comentário:** a lei de improbidade prevê essa conduta como sendo um ato de importa em enriquecimento ilícito (art. 9º, IV, da Lei 8.429/92). Assim, no caso, o servidor cometeu ato de improbidade, de forma que, nos termos do art. 202 da LC 840/2011, será demitido do serviço público.

**Gabarito: errado.**

---

#### 8. (Cespe – Técnico/MPU/2018 – adaptada)

PARECER AUDIN – MPU n.º XXX

Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar

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

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na LC n.º 840/2011.

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

**Comentário:** podemos notar que houve violação ao dever que consta no art. 180, IX, isto é: “zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público”, uma vez que a conduta displicente do servidor ocasionou dano ao material público.

**Gabarito: correto.**

---

#### 9. (Cespe – Técnico/MPU/2018 - adaptada)

PARECER AUDIN – MPU n.º XXX

Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar

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



dispôs a ressarcir voluntariamente aos cofres públicos os valores gastos a título de despesas extraordinárias com o reparo do veículo.

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na LC n.º 840/2011.

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

**Comentário:** o servidor cometeu uma infração leve, ao descumprir seu dever funcional de zelar pela economia de material (art. 180, IX). A pena de advertência é a prevista pela lei por cometimento de infração disciplinar leve.

**Gabarito: errado.**

---

#### 10. (Cespe – IFF/2018 - adaptada)

Caso o ministro da Educação receba uma denúncia sobre suposta irregularidade praticada por servidor público estável daquela pasta, o ministro deverá exigir que

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

**Comentário:**

a) a representação sobre infração disciplinar cometida por servidor deve ser formulada por escrito (e não oralmente) e conter a identificação e o endereço do denunciante (art. 212) – ERRADA;

b) as irregularidades no serviço público devem ser apuradas imediatamente, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar (art. 212). Com efeito, a sindicância permite a aplicação das sanções de advertência e de suspensão até 30 dias (art. 215, III). Portanto, não seria sempre o PAD a ser instaurado – ERRADA;

c) a apresentação da defesa ocorre após a indicição. Antes disso, haverá uma série de atos de apuração, em que o servidor poderá exercer o contraditório. Porém, a apresentação da defesa escrita ocorre só após a indicição (e não imediatamente). Nessa linha, segundo o Estatuto, tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas. Então o indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, sendo assegurada vista do processo na repartição (art. 245) – ERRADA;



d) isso mesmo. Na forma do art. 212, §1º, a representação sobre infração disciplinar cometida por servidor deve ser formulada por escrito e conter a identificação e o endereço do denunciante – CORRETA;

e) é possível, como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da infração disciplinar, a autoridade instauradora do processo disciplinar pode determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da remuneração (art. 222). Vale lembrar que o afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo – ERRADA.

Só uma observação sobre a letra D. Sabemos também que é possível apurar denúncia, ainda que anônima. Nesse caso, a administração pública pode iniciar reservadamente investigações para coleta de outros meios de prova necessários para a instauração de sindicância ou processo disciplinar. Porém, isso não elimina o fato de a LC 840/2011 determinar que a denúncia deveria ser escrita e ter o endereço do denunciante.

**Gabarito: alternativa D.**

---

**11. (Cespe – Analista/MPU/2018 – adaptada)**

É cabível penalidade de suspensão de até trinta dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplinar leve.

**Comentário:** segundo o Estatuto (art. 200, §2º), aplica-se a suspensão de até trinta dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplinar leve noventa dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplina média do grupo I.

**Gabarito: correto.**

---

**12. (Cespe – Analista/MPU/2018 - adaptada)**

Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a LC 840/2011.

**Comentário:** a inassiduidade habitual é listada como hipótese de demissão do servidor, conforme art. 202 do Estatuto, pois configura uma falta grave (art. 193). Vale lembrar que se entende por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses (art. 64).

**Gabarito: errado.**

---

**13. (Cespe – Técnico Tributário/SEFAZ RS/2018 - adaptada)**

A respeito do processo administrativo disciplinar (PAD), assinale a opção correta, considerando as disposições da LC 840/2011.

- a) A autoridade competente deverá proferir decisão no prazo de vinte dias depois de ter recebido o processo.
- b) Os autos de sindicância não integrarão o PAD, uma vez que somente balizam a instrução processual.



- c) O investigado poderá ser afastado do exercício do seu cargo para que não influencie nas apurações do PAD; durante o período de afastamento, ele não receberá remuneração.
- d) A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público dispõe exclusivamente do PAD para promover a sua apuração.
- e) O servidor investigado deverá estar assistido por advogado no PAD, caso tenha interesse em arrolar ou reinquirir testemunhas.

**Comentário:**

- a) conforme art. 256, no prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade competente proferirá a sua decisão – CORRETA;
- b) os autos da sindicância, se houver, são apensados aos do processo disciplinar, como peça informativa da instrução (art. 218) – ERRADA;
- c) como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da infração disciplinar, a autoridade instauradora do processo disciplinar pode determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até sessenta dias, **sem prejuízo da remuneração** (art. 222) – ERRADA;
- d) as irregularidades no serviço público devem ser apuradas imediatamente, mediante **sindicância ou processo administrativo** disciplinar (art. 212) – ERRADA;
- e) o servidor não precisa de advogado para defender-se em processo administrativo disciplinar. Assim, poderá exercer a sua defesa pessoalmente, ou por procurador (advogado ou não). Nesse sentido, vale lembrar a Súmula Vinculante nº 5, que diz que “A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição” – ERRADA.

**Gabarito: alternativa A.**

**14. (Cespe – Auditor Estadual de Controle Externo/TCM BA/2018 - adaptada)**

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

Nessa situação hipotética,

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

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

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

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

Estão certos apenas os itens



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

**Comentário:** sabemos que a legislação dos servidores prevê a aplicação da pena de demissão caso o servidor cometa ato de improbidade (LC 840/2011, art. 202).

Agora, vamos analisar cada um dos quesitos:

I – segundo o Estatuto, a autoridade julgadora deve decidir, motivadamente, conforme as provas dos autos. Em caso de divergência com as conclusões do relatório da comissão processante, a autoridade julgadora **pode agravar** a sanção disciplinar proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade (art. 257, §2º) – ERRADA;

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

III – isso é verdade. Em que pese o poder disciplinar, em regra, seja considerado discricionário; existem situações em que a decisão será vinculada. É o caso da aplicação da pena de demissão quando o servidor cometer ato de improbidade. Nessa linha, a LC 840/2011 dispõe expressamente que “a demissão é a sanção pelas infrações disciplinares graves”. Portanto, não há discricionariedade, nesse caso, quanto ao conteúdo da sanção – CORRETA;

IV – a LC prevê a possibilidade de interposição de pedido de reconsideração e de recurso, no âmbito dos processos administrativos disciplinares. Nesse sentido, o art. 168, §1º diz que o direito de petição compreende a apresentação de requerimento, pedido de reconsideração, recurso ou qualquer outra manifestação necessária à defesa de direito ou interesse legítimo ou à ampla defesa e ao contraditório do próprio servidor ou de pessoa da sua família – CORRETA.

**Gabarito: alternativa C.**

---

#### 15. (Cespe – IPHAN/2018 - adaptada)

A ação disciplinar contra servidor que cometa ato ilícito punível com suspensão prescreverá em dois anos contados da primeira data em que o fato ou ato se tornou conhecido pela chefia da repartição onde ele ocorreu, pela chefia mediata ou imediata do servidor, ou pela autoridade competente para instaurar sindicância ou processo disciplinar.

**Comentário:** a ação disciplinar prescreverá nos seguintes prazos (art. 208): (i) em cinco anos, quanto à demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade; (ii) em dois anos, quanto à suspensão; (iii) um ano, quanto à advertência.

**Gabarito: correto.**

---

#### 16. (Cespe – IFF/2018 - adaptada)



De acordo com o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, caso seja verificado que, reincidentemente, determinado servidor incumbia a outras atribuições estranhas ao cargo que este último ocupava, a penalidade prevista é de

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

**Comentário:** primeiro precisamos ter em mente que é proibido ao servidor cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias, caracterizando uma infração leve (art. 190, X). Assim, de acordo com o dispositivo legal (art. 200, §2º, I), a **suspensão** de até 30 dias será aplicada em caso de **reincidência** por infração disciplinar leve.

**Gabarito: alternativa A.**

---

#### 17. (Cespe – IFF/2018 - adaptada)

Ao instaurar processo administrativo disciplinar ordinário contra servidor público civil distrital, a autoridade competente deve designar, para compor a comissão processante,

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

**Comentário:** a sindicância ou o processo disciplinar é conduzido por comissão processante, de caráter permanente ou especial. (art. 229). A comissão é composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente (§1º). Os membros da comissão processante são escolhidos pela autoridade competente entre os ocupantes de cargo para o qual se exija escolaridade igual ou superior à do servidor acusado. Nos casos de carreira organizada em nível hierárquico, os membros da comissão devem ser ocupantes de cargo efetivo superior ou do mesmo nível do servidor acusado.

**Gabarito: alternativa E.**

---

#### 18. (Cespe – Analista Administrativo/EBSERH/2018 - adaptada)

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



**Comentário:** o servidor responde **civil, penal e administrativamente** pelo exercício irregular de suas atribuições (art. 181). Logo, o “apenas” tornou o quesito errado. O restante da questão, no entanto, estaria correto, pois a aplicação de sanções deve ser motivada e o servidor pode sofrer até a pena de demissão, se for o caso.

**Gabarito: errado.**

---

**19. (Cespe – Assistente Administrativo/EBSERH/2018 - adaptada)**

No caso de processo disciplinar, a autoridade julgadora deverá proferir sua decisão a respeito da responsabilidade de servidor no prazo de vinte dias, contados do recebimento do processo.

**Comentário:** é isso mesmo! No prazo de vinte dias, contados do recebimento dos autos do processo disciplinar, a autoridade competente deve proferir sua decisão (art. 256).

**Gabarito: correto.**

---

**20. (Cespe – Analista Administrativo/EBSERH/2018 - adaptada)**

A demissão será a penalidade disciplinar cabível para o servidor que se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente.

**Comentário:** a comprovação da aptidão física e mental é necessária para a posse em cargo público (art. 7º), e deve ser feita através de inspeção médica oficial. Nesse sentido, o art. 18, §1º diz que é nulo o ato de posse realizado sem a apresentação dos documentos necessários à comprovação dos requisitos previstos do art. 7º. Então, no Estatuto do DF não há previsão de demissão em caso de recusa.

**Gabarito: errado.**

---

**21. (Cespe – Analista Judiciário/STJ/2018 - adaptada)**

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

**Comentário:** conforme dispõe o art. 181, §§ 1º e 2º da Lei, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição penal que **negue a existência do fato** ou sua **autoria, com decisão transitada em julgado**. Portanto, correta a questão.

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

**Gabarito: correto.**

---

**22. (Cespe – ABIN/2018)**

**Situação hipotética:** José, servidor nomeado para cargo efetivo, passou pelo estágio probatório com nota dez na avaliação de desempenho do cargo, adquirindo a estabilidade no serviço público. **Assertiva:** Nessa situação, a despeito da excelência do seu desempenho, José



poderá ser exonerado do serviço público seis meses após a conclusão do seu estágio probatório, caso apresente queda na produtividade por dois meses seguidos.

**Comentário:** uma vez que o servidor adquiriu a estabilidade, ele somente poderia perder o cargo por:

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

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

**Gabarito: errado.**

### 23. (Cespe – Delegado de Polícia Civil/PC MA/2018 - adaptada)

Pela suposta prática de falta funcional, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Luiz, servidor público distrital. Luiz respondeu, relativamente aos mesmos fatos, a ação penal ajuizada pelo MP local.

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

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

**Comentário:**

a) as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si (art. 181, §1º) – CORRETA;



b) e c) a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição penal que negue a existência do fato ou sua autoria, com decisão transitada em julgado (art. 181, §2º) – ERRADAS;

d) como explanado no comentário da assertiva 'a', a regra é a independência entre as instâncias – ERRADA;

e) a absolvição criminal deverá negar a existência do fato ou sua autoria – ERRADA.

**Gabarito: alternativa A.**

---

#### 24. (Cespe – AJAA/TRE TO/2017 - adaptada)

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 LC n.º 840/2011, João está sujeito à pena de

- a) suspensão de até trinta dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.
- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

**Comentário:** Em um primeiro momento, João cometeu uma infração média do grupo I (art. 191, I).

Em uma segunda conduta, praticou infração leve (art.190, VI).

João é reincidente na prática de infrações disciplinares.

De acordo com o Estatuto, a suspensão é a penalidade cabível quando o servidor for reincidente, praticando uma infração disciplinar leve. Nesses casos, a suspensão será de até 30 dias, como descrito na alternativa A.

**Gabarito: alternativa A.**

---

#### 25. (Cespe – Defensor Público/DPE-AC/2017 - adaptada)

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

- a) A independência das esferas administrativa e criminal não permite que a efetivação de penalidade de demissão imposta em sede administrativa ocorra anteriormente ao trânsito em julgado da ação penal.



- b) É aceita a utilização de prova emprestada no procedimento administrativo disciplinar em curso, desde que autorizada pelo juiz criminal e respeitados o contraditório e a ampla defesa.
- c) A absolvição criminal fundada na inocorrência de crime impede a imposição de penalidade em sede do procedimento administrativo disciplinar.
- d) A condenação criminal impõe a aplicação da penalidade administrativa em sede de procedimento disciplinar, independentemente da regularidade do procedimento administrativo instaurado.
- e) A fim de serem evitadas decisões contraditórias nas instâncias administrativa e penal, impõe-se o sobrestamento do procedimento administrativo disciplinar até o julgamento final da ação penal em tramitação.

### **Comentário:**

- a) a independência das esferas administrativa ~~e criminal~~ não permite que a efetivação de penalidade de demissão imposta em sede administrativa ocorra anteriormente ao trânsito em julgado da ação penal. O STJ já decidiu que é possível o cumprimento imediato da penalidade imposta ao servidor logo após o julgamento do PAD e antes do julgamento do recurso administrativo cabível. Não há qualquer ilegalidade na imediata execução de penalidade administrativa imposta em PAD a servidor público, ainda que a decisão não tenha transitado em julgado administrativamente (ou na esfera penal) (MS 19.488-DF - Informativo 559). Com efeito, no âmbito da LC 840/2011, a regra é que eventuais recursos não tenham efeito suspensivo (art. 169), de tal forma que, em geral, as penalidades podem cumprir seus efeitos imediatamente – ERRADA;
- b) esse é o teor da Súmula 591 do STJ: é permitida a “prova emprestada” no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa – CORRETA;
- c) a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que **negue a existência do fato** ou **sua autoria**. Mas havendo alguma falta residual, é possível sua responsabilização na esfera administrativa, nos termos da Súmula 18 do STF. Por exemplo: um servidor poderá sofrer um processo penal sob alegação de que ele cometeu o crime de “abandono de cargo”; ao final do processo, o juízo inocentou o servidor, por concluir que isso não é um crime, logo ele foi absolvido; todavia, a conduta enquadra-se como infração administrativa, de tal forma que o servidor poderá ser demitido administrativa. Veja que isso é diferente da “negativa do fato”, pois o juiz não negou o fato de o servidor ter faltado ao serviço; ele apenas concluiu que isso não é crime. Dessa forma, não confunda “ausência do fato” com “inocorrência de crime” – ERRADA;
- d) a condenação penal invariavelmente enseja a responsabilização civil e administrativa pelo mesmo fato, mas o processo administrativo deve tramitar de forma regular, sob pena de nulidade – ERRADA;
- e) essa é uma faculdade, e não uma obrigação da autoridade. Em regra, os processos correm de forma independente – ERRADA.

### **Gabarito: alternativa B.**

## **26. (Cespe – Defensor Público/DPU/2017 - adaptada)**



Em procedimento disciplinar por ato de improbidade administrativa, somente depois de ocorrido o trânsito em julgado administrativo será cabível a aplicação da penalidade de demissão.

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

Além disso, o servidor poderá sofrer a pena de demissão, no âmbito do processo administrativo disciplinar, pelo cometimento de ato de improbidade administrativa (LC 840/2011, art. 202).

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

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

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

**Gabarito: errado.**

---

## 27. (Cespe – Defensor Público/DPU/2017 - adaptada)

É possível a instauração de procedimento administrativo disciplinar com base em denúncia anônima.

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

Na LC 840/2011, o art. 212, §2º prevê que, no caso de denúncias anônimas, a administração pública pode iniciar reservadamente investigações para coleta de outros meios de prova necessários para a instauração de sindicância ou processo disciplinar.

**Gabarito: correto.**

---

## 28. (Cespe – TJ/TRE BA/2017 - adaptada)



Pedro, servidor de órgão público distrital, a mando de Lucas, seu chefe imediato, mensalmente entregava dez resmas de papel a uma empregada terceirizada, a título de colaboração para a escola em que um filho dessa empregada estudava. Nessa situação hipotética,

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

**Comentário:** os servidores têm o dever de cumprir as ordens emanadas de seus superiores, exceto no caso daquelas manifestamente ilegais (art. 180, VI), como foi o caso da ordem que Lucas deu a Pedro.

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

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

A letra “b” está errada, já que o fato de o dano ser baixo não afasta a ilegalidade do ato. O erro na opção “c” é que um servidor não pode alegar desconhecimento de norma, até porque é dever dos agentes públicos “observar as normas legais e regulamentares” (art. 180, VI). No caso da letra “d”, Lucas apenas não cometeu “materialmente” o ato, mas foi dele a ordem para cometer a infração, por isso ele também responderá pelo fato; por fim, a letra “e” está incorreta já que a “nobreza” não se justifica neste caso, pois o patrimônio público é indisponível e, por isso, ele não poderia doar o que não lhe pertence.

**Gabarito: alternativa A.**

## 29. (Cespe – AJ – Engenharia Civil/TRE BA/2017 - adaptada)

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 LC n.º 840/2011, nessa situação, o servidor

- a) não poderá ser processado civil e penalmente antes da conclusão do processo administrativo.
- b) deverá ser representado por advogado, como forma de se garantir a ampla defesa.
- c) somente poderá ser processado na esfera cível se ficarem comprovados o delito na forma dolosa, e o prejuízo ao erário ou a terceiro.



- d) poderá ser afastado preventivamente de suas funções pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da sua remuneração.
- e) deixará de responder ao processo administrativo se for absolvido criminalmente por falta de prova.

**Comentário:**

- a) as esferas civil, administrativa e penal são independentes, podendo o servidor responder nessas três esferas ao mesmo tempo – ERRADA;
- b) o servidor não precisa de advogado para defender-se em processo administrativo disciplinar. Assim, poderá exercer a sua defesa pessoalmente, ou por procurador (advogado ou não). Aqui, devemos lembrar do teor da Súmula Vinculante nº 5 do STF, que diz que “a falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição” – ERRADA;
- c) a responsabilidade civil decorre de dolo *ou culpa* – ERRADA;
- d) o Estatuto autoriza, como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da infração disciplinar, a autoridade instauradora do processo disciplinar pode determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da remuneração. (art. 222) – CORRETA;
- e) se o servidor for absolvido penalmente por falta de provas, ele poderá ser responsabilizado civil e administrativamente pelo mesmo fato, pois essa hipótese não vincula as esferas administrativa e penal – ERRADA.

**Gabarito: alternativa D.**

---

**30. (Cespe – AJ/TRF 1ª Região/2017 – adaptada)**

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

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

**Gabarito: correto.**

---

**31. (Cespe – AJ/TRF 1ª Região/2017 - adaptada)**

Situação hipotética: Em 2015, Joaquim, servidor público distrital, aposentou-se voluntariamente. Em 2016, comprovou-se que Joaquim, em 2015, ainda no exercício de suas



funções, havia cometido ato de improbidade administrativa. Assertiva: Nessa situação, a aposentadoria de Joaquim deverá ser cassada.

**Comentário:** na forma do art. 203, a cassação de aposentadoria é a sanção por infração disciplinar que houver sido cometida pelo servidor em atividade, pela qual se impõe a perda do direito à aposentadoria, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em cargo público.

Como Joaquim estava em atividade quando do cometimento do fato (2015), ele sofrerá a pena de cassação da aposentadoria.

**Gabarito: correto.**

---

### 32. (Cespe – TJ/TRF 1ª Região/2017 – adaptada)

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

**Comentário:** a insubordinação grave em serviço configura uma infração disciplinar grave, sendo hipótese de aplicação da pena de demissão (art. 202). A ação disciplinar quanto às infrações puníveis com demissão prescreve em 5 anos (art. 207), sendo que, de fato, a abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, uma única vez (art. 208, § 2º).

**Gabarito: correto.**

---

### 33. (Cespe – TJ/TRT 7ª Região (CE)/2017 – adaptada)

Ao servidor público que intencionalmente e sem nenhuma justificativa se ausentar do país por trinta e um dias ininterruptos será aplicável, de acordo com a LC 840/2011, a penalidade de

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

**Comentário:** a situação narrada configurou abandono de cargo (art. 64, I), que ocorre quando há faltas injustificadas do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos. Essa situação autoriza a demissão do servidor (art. 202).

**Gabarito: alternativa A.**

---

### 34. (Cespe – TJAA/TRT 7ª Região (CE)/2017 – adaptada)

Na hipótese de acumular ilegalmente cargos, empregos, ou funções públicas, o funcionário público estará sujeito à penalidade disciplinar de

- a) destituição de cargo em comissão.
- b) suspensão.



- c) demissão.
- d) advertência.

**Comentário:** sabemos que, ressalvados os casos previstos no art. 37 da Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos. A acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas gera a demissão do servidor (art. 48, §6º, II).

**Gabarito: alternativa C.**

---

**35. (Cespe – AJAA/TRT 7ª Região (CE)/2017)**

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

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

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

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

**Gabarito: alternativa B.**

---

**36. (Cespe – AJ-OJA/TRF 1ª Região/2017 – adaptada)**

A destituição de servidor de cargo em comissão não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

**Comentário:** essa é tranquila. São penalidades disciplinares (art. 195): (i) advertência; (ii) suspensão; (iii) demissão; (iv) cassação de aposentadoria ou disponibilidade; (v) destituição de cargo em comissão. Logo, elas são sim penalidades disciplinares que podem ser impostas ao servidor público.

**Gabarito: errado.**

---

**37. (Cespe – AJAJ/TRE BA/2017 - adaptada)**

Após a regular tramitação de processo administrativo disciplinar instaurado contra servidor público distrital, a comissão processante propôs, em relatório, penalidade de suspensão de



sessenta dias. Nessa situação, segundo entendimento do Superior Tribunal de Justiça, a autoridade julgadora

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

**Comentário:** o art. 257, §2º do Estatuto diz que a autoridade julgadora deve decidir, motivadamente, conforme as provas dos autos. Ademais, em caso de divergência com as conclusões do relatório da comissão processante, a autoridade julgadora pode agravar a sanção disciplinar proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade. Com essa informação, já eliminamos as alternativas B, C, D e E. Ademais, o entendimento do STJ é de que o relatório da comissão processante não vincula a autoridade julgadora (STJ, 1ª Seção, MS 15.905/DF, 9/10/2013), nos termos da letra A.

Para fixação, vamos fazer a leitura decisão do STJ sobre o tema:

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

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

**Gabarito: alternativa A.**

---

É isso pessoal! Finalizamos o nosso conteúdo.

Foi um prazer trabalhar com vocês!

Sucesso e bons estudos.

**HERBERT ALMEIDA.**

<http://www.estrategiaconcursos.com.br/cursosPorProfessor/herbert-almeida-3314/>



@profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida



## 7 QUESTÕES COMENTADAS NA AULA

### 1. (Cespe – Oficial Técnico de Inteligência/ABIN/2018 – adaptada)

De acordo com a Lei n.º 840/2011, é dever do servidor atender o público em geral com presteza, fornecendo as informações requeridas, salvo aquelas protegidas por sigilo.

### 2. (Cespe – Analista Judiciário/STJ/2018 - adaptada)

Será cassada a aposentadoria voluntária do servidor inativo por infração disciplinar que houver sido cometida pelo servidor em atividade, pela qual se impõe a perda do direito à aposentadoria, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em cargo público.

### 3. (Cespe – Analista Administrativo/EBSERH/2018 – adaptada)

É dever do servidor público respeitar a hierarquia, respeito esse que veda a ele representar contra comprometimentos da estrutura do poder estatal.

### 4. (Cespe – Técnico em Gestão Pública/EBSERH/2018 - adaptada)

Nos termos da Lei n.º 840/2011, os deveres do servidor público incluem representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder e promover manifestação de apreço no recinto da repartição.

### 5. (Cespe – IFF/2018 – adaptada)

Servidor público que comete irregularidade no exercício da sua função poderá responder civil, penal e administrativamente pelo ato. Nesse sentido, segundo a LC n.º 840/2011, as cominações civis, penais e administrativas podem cumular-se, no entanto

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

### 6. (Cespe – Delegado/Polícia Federal/2018 - adaptada)

João, servidor público responsável pelo setor financeiro de uma autarquia distrital, sem observar as formalidades legais necessárias, facilitou a incorporação, ao patrimônio particular de entidade privada sem fins lucrativos, de valores a ela repassados mediante a celebração de parceria.

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

### 7. (Cespe – Analista I/IPHAN/2018 - adaptada)



Maria tomou posse recentemente no IPHAN e ficou responsável por desenvolver um projeto cujo objetivo era restaurar um acervo de pinturas pertencentes ao município do Rio de Janeiro e reformar uma área específica de um museu municipal, para a exposição das pinturas restauradas. Essas pinturas possuem grande valor histórico, artístico e cultural, consideradas peças de grande raridade pelo estilo e método de pintura utilizado. Essa restauração é uma tarefa que somente pode ser realizada por técnico especializado, e há no país somente uma profissional habilitada para o trabalho.

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

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

**8. (Cespe – Técnico/MPU/2018 – adaptada)**

PARECER AUDIN – MPU n.º XXX

Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar

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

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na LC n.º 840/2011.

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

**9. (Cespe – Técnico/MPU/2018 - adaptada)**

PARECER AUDIN – MPU n.º XXX

Referência: Procedimento de Gestão Administrativa – XXXX

Assunto: Administrativo. Dano em veículo. Regime Disciplinar

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



dispôs a ressarcir voluntariamente aos cofres públicos os valores gastos a título de despesas extraordinárias com o reparo do veículo.

Acerca dos fatos relatados no trecho do parecer hipotético apresentado, julgue o item a seguir, com base na LC n.º 840/2011.

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

**10. (Cespe – IFF/2018 - adaptada)**

Caso o ministro da Educação receba uma denúncia sobre suposta irregularidade praticada por servidor público estável daquela pasta, o ministro deverá exigir que

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

**11. (Cespe – Analista/MPU/2018 – adaptada)**

É cabível penalidade de suspensão de até trinta dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplinar leve.

**12. (Cespe – Analista/MPU/2018 - adaptada)**

Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a LC 840/2011.

**13. (Cespe – Técnico Tributário/SEFAZ RS/2018 - adaptada)**

A respeito do processo administrativo disciplinar (PAD), assinale a opção correta, considerando as disposições da LC 840/2011.

- a) A autoridade competente deverá proferir decisão no prazo de vinte dias depois de ter recebido o processo.
- b) Os autos de sindicância não integrarão o PAD, uma vez que somente balizam a instrução processual.
- c) O investigado poderá ser afastado do exercício do seu cargo para que não influencie nas apurações do PAD; durante o período de afastamento, ele não receberá remuneração.
- d) A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público dispõe exclusivamente do PAD para promover a sua apuração.
- e) O servidor investigado deverá estar assistido por advogado no PAD, caso tenha interesse em arrolar ou reinquirir testemunhas.



**14. (Cespe – Auditor Estadual de Controle Externo/TCM BA/2018 - adaptada)**

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

Nessa situação hipotética,

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

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

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

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

Estão certos apenas os itens

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

**15. (Cespe – IPHAN/2018 - adaptada)**

A ação disciplinar contra servidor que cometa ato ilícito punível com suspensão prescreverá em dois anos contados da primeira data em que o fato ou ato se tornou conhecido pela chefia da repartição onde ele ocorreu, pela chefia mediata ou imediata do servidor, ou pela autoridade competente para instaurar sindicância ou processo disciplinar.

**16. (Cespe – IFF/2018 - adaptada)**

De acordo com o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, caso seja verificado que, reincidentemente, determinado servidor incumbia a outro atribuições estranhas ao cargo que este último ocupava, a penalidade prevista é de

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

**17. (Cespe – IFF/2018 - adaptada)**



Ao instaurar processo administrativo disciplinar ordinário contra servidor público civil distrital, a autoridade competente deve designar, para compor a comissão processante,

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

**18. (Cespe – Analista Administrativo/EBSERH/2018 - adaptada)**

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

**19. (Cespe – Assistente Administrativo/EBSERH/2018 - adaptada)**

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.

**20. (Cespe – Analista Administrativo/EBSERH/2018 - adaptada)**

A demissão será a penalidade disciplinar cabível para o servidor que se recusar a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente.

**21. (Cespe – Analista Judiciário/STJ/2018 - adaptada)**

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

**22. (Cespe – ABIN/2018)**

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

**23. (Cespe – Delegado de Polícia Civil/PC MA/2018 - adaptada)**

Pela suposta prática de falta funcional, foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Luiz, servidor público distrital. Luiz respondeu, relativamente aos mesmos fatos, a ação penal ajuizada pelo MP local.

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



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

**24. (Cespe – AJAA/TRE TO/2017 - adaptada)**

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 LC n.º 840/2011, João está sujeito à pena de

- a) suspensão de até trinta dias.
- b) suspensão de até cento e vinte dias.
- c) suspensão de até cento e oitenta dias.
- d) repreensão verbal.
- e) demissão.

**25. (Cespe – Defensor Público/DPE-AC/2017 - adaptada)**

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

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



d) A condenação criminal impõe a aplicação da penalidade administrativa em sede de procedimento disciplinar, independentemente da regularidade do procedimento administrativo instaurado.

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

**26. (Cespe – Defensor Público/DPU/2017 - adaptada)**

Em procedimento disciplinar por ato de improbidade administrativa, somente depois de ocorrido o trânsito em julgado administrativo será cabível a aplicação da penalidade de demissão.

**27. (Cespe – Defensor Público/DPU/2017 - adaptada)**

É possível a instauração de procedimento administrativo disciplinar com base em denúncia anônima.

**28. (Cespe – TJ/TRE BA/2017 - adaptada)**

Pedro, servidor de órgão público distrital, a mando de Lucas, seu chefe imediato, mensalmente entregava dez resmas de papel a uma empregada terceirizada, a título de colaboração para a escola em que um filho dessa empregada estudava. Nessa situação hipotética,

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

**29. (Cespe – AJ – Engenharia Civil/TRE BA/2017 - adaptada)**

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 LC n.º 840/2011, nessa situação, o servidor

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



e) deixará de responder ao processo administrativo se for absolvido criminalmente por falta de prova.

**30. (Cespe – AJ/TRF 1ª Região/2017 – adaptada)**

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

**31. (Cespe – AJ/TRF 1ª Região/2017 - adaptada)**

Situação hipotética: Em 2015, Joaquim, servidor público distrital, aposentou-se voluntariamente. Em 2016, comprovou-se que Joaquim, em 2015, ainda no exercício de suas funções, havia cometido ato de improbidade administrativa. Assertiva: Nessa situação, a aposentadoria de Joaquim deverá ser cassada.

**32. (Cespe – TJ/TRF 1ª Região/2017 – adaptada)**

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

**33. (Cespe – TJ/TRT 7ª Região (CE)/2017 – adaptada)**

Ao servidor público que intencionalmente e sem nenhuma justificativa se ausentar do país por trinta e um dias ininterruptos será aplicável, de acordo com a LC 840/2011, a penalidade de

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

**34. (Cespe – TJAA/TRT 7ª Região (CE)/2017 – adaptada)**

Na hipótese de acumular ilegalmente cargos, empregos, ou funções públicas, o funcionário público estará sujeito à penalidade disciplinar de

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

**35. (Cespe – AJAA/TRT 7ª Região (CE)/2017)**



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

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

**36. (Cespe – AJ-OJA/TRF 1ª Região/2017 – adaptada)**

A destituição de servidor de cargo em comissão não pode ser aplicada como penalidade disciplinar.

**37. (Cespe – AJAJ/TRE BA/2017 - adaptada)**

Após a regular tramitação de processo administrativo disciplinar instaurado contra servidor público distrital, a comissão processante propôs, em relatório, penalidade de suspensão de sessenta dias. Nessa situação, segundo entendimento do Superior Tribunal de Justiça, a autoridade julgadora

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



## 8 GABARITO

1. C	11. C	21. C	31. C
2. C	12. E	22. E	32. C
3. E	13. A	23. A	33. A
4. E	14. C	24. A	34. C
5. A	15. C	25. B	35. B
6. E	16. A	26. E	36. E
7. E	17. E	27. C	37. A
8. C	18. E	28. A	
9. E	19. C	29. D	
10. D	20. E	30. C	

## 9 REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 19ª Ed. Rio de Janeiro: Método, 2011.

ARAGÃO, Alexandre Santos de. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 31ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BARCHET, Gustavo. **Direito Administrativo: teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 27ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.

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



MEIRELLES, H.L.; ALEIXO, D.B.; BURLE FILHO, J.E. **Direito administrativo brasileiro**. 39ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.



# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7

Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.