



Raphael Spyere do Nascimento

ESTATUTO

LEI 8.112/1990

Teoria e Exercícios

**Questões de concurso
gabaritadas**



1. Considerações Iniciais

A atual Carta Política, com o intuito de corrigir graves erros associados a desvios de finalidade cometidos pelo Poder Público brasileiro durante séculos, mediante gestores públicos completamente descomprometidos com o interesse público, estabeleceu, com certo rigor, regras de Direito pertinentes à Administração Pública.

Algumas dessas regras constitucionais guardam relação direta com os agentes públicos que atuam em órgãos e entidades da Administração Pública, como a obrigatoriedade de concurso público para investiduras em quadros efetivos ou a proibição de acumulação de cargos, empregos e funções públicas, dentre outras.

Uma regra em especial, constante no caput do art. 39, antes da Emenda Constitucional nº 19/1998, merece ser abordada, de modo que possamos avançar nos estudos.

O texto original do dispositivo destacado determina que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, no âmbito das respectivas competências, editassem regime jurídico único para os servidores da Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional.

Por Regime jurídico único se entende o conjunto de regras e princípios de Direito Público que disciplinam as relações jurídicas travadas entre os servidores públicos e os órgãos/entidades autárquicas e fundacionais do Estado. Tal regime deverá ser instituído por meio de lei em sentido estrito/formal, isto é, decorrente de processo legislativo.

A expressão “único” obrigava esses servidores públicos a se sujeitar à mesma legislação estatutária, editada pela respectiva entidade estatal. Desse modo, por exemplo, o mesmo diploma legal seria aplicado aos servidores federais dos órgãos ministeriais da União, bem como suas autarquias e fundações, respectivamente, Banco Central – Bacen e Universidade de Brasília - FUB, entre outras. E assim sucessivamente: cada estado, município e o Distrito Federal, graças a autonomia política que a Constituição consagrou a eles, teriam que editar o regime jurídico para os servidores públicos de seus órgãos, autarquias e fundações, entendeu!?

Foi então que, em 11 de dezembro de 1990, entrou em vigor a Lei nº 8.112, intitulada Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União e suas entidades autárquicas e fundacionais. É essa norma o objeto de nossos estudos neste trabalho.

Importante salientar que, em 2007, o Supremo Tribunal Federal – STF, por meio da ADI nº 2.135 proposta por determinados partidos políticos (Partido dos Trabalhadores – PT, Partido Democrático Trabalhista – PDT, Partido Comunista do Brasil – PC do B e Partido Socialista do Brasil – PSB), declarou liminarmente inconstitucional o trecho da Emenda no 19/1998 responsável por encerrar com a obrigatoriedade de regime único de trabalho (suspensão dos efeitos do respectivo trecho da legislação em análise). Por força desse entendimento da Egrégia Corte Constitucional, atualmente é correto entender que existe a obrigatoriedade do regime jurídico único, na forma da redação original de nossa Carta Magna, a despeito da Emenda Constitucional no 19 de 1998 permitir interpretação contrária.

Feitas essas considerações, entendo ser importante enfatizar que nosso objetivo primordial é estudar as regras de Direito Administrativo previstas na Lei no 8.112/1990 e suas alterações, bem como as fontes doutrinárias e jurisprudenciais que tenham ligação com os servidores públicos civis federais.

Para tanto, dividi o estatuto em partes, cada qual composta por um "bloco" de artigos, que serão analisados

consoante as regras das referidas fontes do direito, sempre direcionando o leitor para as provas de concurso público.

Os artigos da lei serão sempre dispostos depois de meus comentários, de modo organizado, para efeitos de consulta posterior, pois torna-se mais fácil ler a legislação, que é indispensável para se preparar adequadamente para provas de concurso, ok!?

Esse material não analisará os artigos finais dessa legislação, por se tratar de tema correlacionado ao Direito Previdenciário. Assim, daremos foco ao que está intimamente ligado ao Direito Administrativo, isto é, do art. 1º até o art. 182.

2. Introdução (arts. 1º - 4º)

Como já foi explicado, a Lei nº 8.112/1990 estabelece o regime jurídico estatutário único para os servidores públicos civis da União, suas autarquias, tais como o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA (abrangidas, inclusive, as autarquias em regime especial, como as agências reguladoras) e suas fundações públicas, como por exemplo a Fundação Nacional de Saúde - FUNASA e Fundação do Índio - FUNAI. Portanto, ficam de fora os empregados públicos de empresas públicas e sociedades de economia mista, por força de disposição expressa na CF/ 1988, art. 173, § 1º, II.

Aos agentes públicos que atuam nessas entidades, provendo cargos públicos, dá-se o nome de servidores públicos. Nesse sentido, o art. 2º afirmar que serão servidores públicos as pessoas que detiverem cargos públicos.

O legislador define o cargo público (art. 3º) como "o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor", dotados dos seguintes atributos (§ único):

- São criados por lei (exige-se, como regra, processo legislativo);
- Acessíveis a todos os brasileiros;
- Vencimento pago pelos cofres públicos;
- Terão provimento efetivo ou em comissão.

3. Provimentos (arts. 5º - 32)

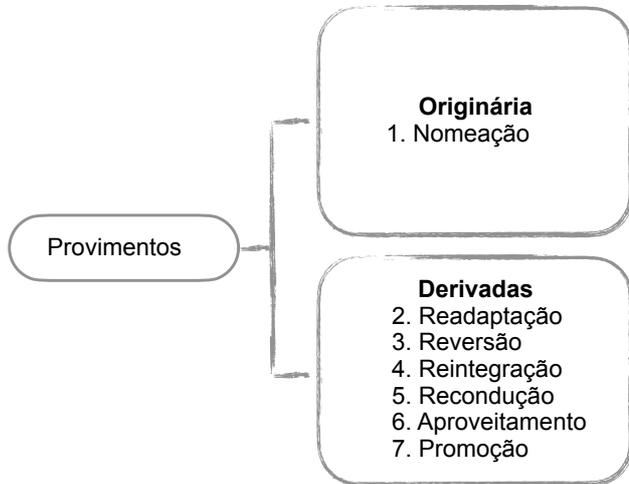
Direto ao ponto: os requisitos enumerados no art. 5º devem ser considerados para efeitos de posse, já que, conforme a redação do art. 7º, a investidura em cargo público ocorre com a posse, e **NÃO COM A NOMEACÃO**, ok!?

Ainda, de acordo com o art. 10, somente haverá posse após o provimento de cargo denominado nomeação. Assim, nas demais formas de provimento (art. 8º), considerados derivados, não haverá posse, devendo ocorrer o exercício no prazo de 15 dias, contados do ato de provimento, (art. 15, § 1º).

Sobre as condições para a posse (investidura), deve-se dar destaque, em especial para as seguintes:

- Nacionalidade brasileira:** em regra, os cargos públicos federais são destinados a brasileiros, natos ou naturalizados; entretanto, o art. 5º, § 3º permite às universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológica federais prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com as normas e os procedimentos da Lei 8.112/1990.
- Aptidão física e mental:** logicamente, o candidato nomeado, na ocasião da posse deverá comprovar que tem condições de saúde para ser investido em cargo público, o que ocorrerá por meio da apresentação de exames médicos requeridos pela Administração Pública, conforme o caso, e apresentados na ocasião da posse.

O art. 8º elenca as modalidades de provimento. Doutrinariamente, provimento é o ato administrativo de preenchimento de cargo público. Podem ser divididos em 2 grupos básicos: originário e derivado. Será originário quando não depender da prévia condição de servidor público; já o provimento derivado depende da condição de servidor público. Esquematizando:



Sobre os provimentos, reservaremos ocasião específica nesse material para estudarmos mais a fundo. Por enquanto, precisamos apenas saber o seguinte:

- Somente haverá a posse após a nomeação. Nos provimentos derivados, contados da data da publicação do ato, o servidor público deverá entrar em exercício no prazo de 15 dias (art. 15);
- A nomeação (provimento originário) se aplica tanto em cargos efetivos como nos comissionados. Os provimentos derivados apenas são aplicáveis nos cargos de provimento efetivo;
- Ascensão e transferência foram formas de provimento derivados declarados inconstitucionais pelo STF em 1992 por meio da ADI 231, em razão de ferirem a regra de concurso público exigida constitucionalmente para investidura em cargos efetivos de carreiras distintas em 1997, revogados pela Lei 9.527.

Em 2015, o STF editou a Súmula Vinculante nº 43, reiterando seu entendimento, segundo qual:

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

3.1. Modalidades de Nomeação (art. 9º) e Concurso Público (arts. 10 - 12)

A partir da leitura do art. 9º, podemos dividir a nomeação em dois tipos, de acordo com a natureza do cargo público a ser provido: em **caráter efetivo** ou **em comissão**.



Em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira; são precisamente nesses casos em que deverá ocorrer o concurso público, de acordo com as seguintes regras gerais (CF, art. 37, I - III; Lei 8.112/1990, arts. 10 - 12):

- Processo administrativo aberto por meio de edital, publicado no D.O.U. e em jornal de grande circulação;
- Compreenderá até duas etapas;
- Será de provas ou de provas e títulos;
- Inscrição do candidato condicionada ao pagamento de valor previsto no edital, quando indispensável ao custeio do certame e ressalvadas as hipóteses de isenção;
- Validade: até dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período (prazo constante do edital);
- Portadores de deficiência (art. 5º, § 2º) terão até 20% das vagas previstas em edital reservadas a concorrência restrita (concorrem entre eles), em decorrência do princípio da isonomia; será assegurado ao portador de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que seja portador; o Decreto 3.298/1999, art. 37, § 1º determina o percentual mínimo de 5% das vagas em concurso para deficientes; a Súmula 377, do STJ, garante ao portador de visão monocular o direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes;
- A Lei 12.990/2014 é responsável por determinar a Administração Pública Federal reservar 20% (e não "até") das vagas em concurso público para negros, assim considerados legalmente os pretos e os pardos;
- Não poderão ser abertos novos concursos enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade ainda não expirado (art. 12, § 2º).

Em relação a última regra, de acordo com a Constituição, poderão ser abertos novos concursos dentro do prazo improrrogável de um outro, desde que sejam priorizados os aprovados do certame mais antigo (CF, art. 37, III). PORTANTO:

- durante o primeiro prazo de validade, que poderá ser prorrogado, não poderão ser abertos novos concursos públicos enquanto ainda houverem aprovados;
- no prazo da prorrogação, considerado improrrogável, poderão ser abertos novos concursos, desde que priorizados os aprovados no certame mais antigo.

"Passeando" em outros diploma legais, a Lei 9.784/1999 - Norma Geral de Processos Administrativos, determina à Administração Federal, em seu art. 50, III, motivar os atos administrativos que decidam processos administrativos de concurso público. Assim, o ato de instauração de concurso, ou mesmo o ato que posteriormente prorrogue seu prazo de validade, devem ter seus motivos expostos, como forma de viabilizar a participação popular no controle da Administração Pública.

Quando **em comissão**, a nomeação é livre (sem concurso público prévio) e ocorre junto aos cargos de confiança, que compreendem tanto os cargos em comissão como os de natureza especial.

O parágrafo único do art. 9º expressamente autoriza o titular de um cargo de confiança ser nomeado para ter exercício em outro, desde que na condição de interino e sem que haja prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa. Assim, o

servidor acumulará as funções de ambos os cargos, mas deverá ao longo da interinidade optar por uma das remunerações.



Acabamos de estudar uma interessante exceção a proibição constitucional de acumulação de cargos. A CF, art. 37, XVI e XVII proíbe, como regra, acumular cargos, empregos e funções públicas, tolerando as seguintes exceções, desde que haja compatibilidade de horários:

- a) Dois cargos de professor;
- b) Um cargo de professor com outro de técnico ou científico;
- c) Dois cargos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;
- d) Um cargo qualquer com um mandato de vereador (art. 38, III).

E se o servidor estiver ocupando dois cargos públicos nas condições autorizadas pela Constituição, será possível ele ser interino de um cargo de confiança?

Pois bem. Na forma do art. 120 da Lei 8/112/1990, o servidor que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos.

Voltando especificamente ao tema de concurso público, existem importantes regras de natureza jurisprudencial que não podem ser ignoradas.

A primeira delas trata do direito de nomeação dos aprovados em concurso público. Como regra, o candidato aprovado em concurso público somente possui expectativa de nomeação, e não direito subjetivo, tese essa que ganha reforço em relação ao **cadastro de reserva**.

Nesse sentido, o STF já teve a oportunidade de se manifestar, afirmando que caberá a Administração Pública, por juízo de oportunidade e conveniência, realizar a nomeação ou não de **candidatos aprovados em concurso público para cadastro de reserva**, até porque caberá ao Poder Público, com relação aos cargos que surjam durante o período de validade do certame, decidir sobre a forma de gestão deles, podendo, caso julgue adequado, extingui-los (MS 31.732/SP, Rel. Ministro Dias Toffoli, DJe 18.12.2013).

Portanto, a nomeação de candidatos aprovados em concurso público é um ato discricionário da Administração, o que lhes confere mera expectativa de nomeação e não um direito.

Todavia, a Egrégia Corte Constitucional, desde 2011, vem reconhecendo em sede de repercussão geral que essa regra comporta exceções, em que a simples expectativa se transforma/convola em direito favorável ao candidato.

Foi em meio a esse entendimento que surgiram os seguintes enunciados de tese de repercussão geral:

O candidato aprovado em concurso público **dentro do número de vagas previsto no edital** possui direito subjetivo à nomeação.
(RE 598.099/MS, Rel. Ministro Gilmar Mendes, DJe 03.10.2011)

O surgimento de novas vagas ou a abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, **não** gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, **ressalvadas** as hipóteses de preterição arbitrária e imotivada por parte da administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame, a ser demonstrada de forma cabal pelo candidato. Assim, o direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado em concurso público exsurge nas seguintes hipóteses:

I - Quando a aprovação ocorrer dentro do número de vagas dentro do edital;

II - Quando houver preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação;

III - Quando surgirem novas vagas, ou for aberto novo concurso durante a validade do certame anterior, e ocorrer a preterição de candidatos aprovados fora das vagas de forma arbitrária e imotivada por parte da administração nos termos acima.

(RE 837.311/PI, Rel. Ministro Luiz Fux, DJe 18.04.2016)

Notadamente quanto ao primeiro enunciado de 2011, o voto do Ministro Relator que lhe serviu de paradigma ainda explica que:

Quando se afirma que a Administração Pública tem a obrigação de nomear os aprovados dentro do número de vagas previsto no edital, deve-se levar em consideração a possibilidade de situações excepcionalíssimas que justifiquem soluções diferenciada, devidamente motivadas de acordo com o interesse público. **Não se pode ignorar que determinadas situações excepcionais podem exigir a recusa da Administração Pública de nomear novos servidores**. Para justificar o excepcionalíssimo não cumprimento do dever de nomeação por parte da Administração Pública, é necessário que a situação justificadora seja dotada das seguintes características:

a) **Superveniência**: os eventuais fatos ensejadores de uma situação excepcional devem ser necessariamente posteriores à publicação do edital do certame público;

b) **Imprevisibilidade**: a situação deve ser determinada por circunstâncias extraordinárias, imprevisíveis à época da publicação do edital;

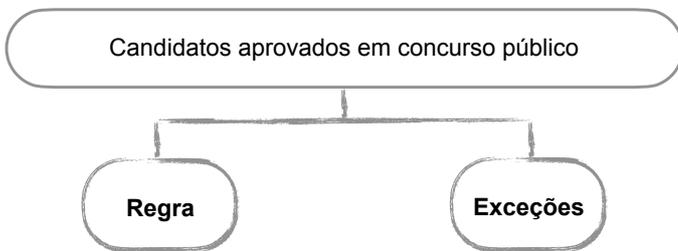
c) **Gravidade**: os acontecimentos extraordinários e imprevisíveis devem ser extremamente graves, implicando onerosidade excessiva, dificuldade ou mesmo

impossibilidade de cumprimento efetivo das regras do edital;

d) **Necessidade:** a solução drástica e excepcional de não cumprimento do dever de nomeação deve ser extremamente necessária, de forma que a Administração somente pode adotar tal medida quando absolutamente não existirem outros meios menos gravosos para lidar com a situação excepcional e imprevisível. De toda forma, a recusa de nomear candidato aprovado dentro do número de vagas deve ser devidamente motivada e, dessa forma, passível de controle pelo Poder Judiciário.

Por seu turno, no tocante a segunda tese fixada pelo STF em 2016, verifica-se que outras duas situações excepcionais em que existe direito de nomeação foram aliadas a fixada em 2011, uma delas (item II), diretamente proveniente da Súmula 15 do próprio Supremo.

Para fixar, então:



Sem direito a nomeação; mera expectativa de direito.

1. Aprovado dentro do número de vagas previstas em edital;
2. Que foram vítimas de violação da ordem de classificação;
3. Quando surgirem novas vagas ou for aberto novo concurso durante a validade do anterior e houver preterição arbitrária e imotivada dos aprovados em cadastro de reserva.

Igualmente relevantes são as regras previstas para concurso público nas Súmulas Vinculantes 43 e 44 (DJe 17.04.2015), respectivamente:

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

Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

Derradeiramente, o STF mudou seu entendimento a respeito da situação de candidata grávida em sede de Teste de Aptidão Física.

De acordo com o entendimento mais atual perfilhado pelo Guardião da Constituição (RE 1.058.333/PR, Rel.

Ministro Luiz Fux, DJe 22.11.2018), em termos de repercussão geral, a candidata gestante terá direito a remarcação do dia de realização do Teste de Aptidão Física - TAF, independente de previsão no edital de convocação.

Asseverou na ocasião do julgamento a seguinte tese:

É constitucional a remarcação do teste de aptidão física de candidata que esteja grávida à época de sua realização, independentemente da previsão expressa em edital do concurso público.

3.2. Posse e Exercício (arts. 13 a 19)

A posse é a investidura em cargo público. Formaliza-se, segundo o art. 13, com a assinatura do respectivo termo escrito, onde estarão contempladas as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo público. Com a posse, o sujeito nomeado se torna servidor público. São seus atributos:

1. Deverá ocorrer no prazo de 30 dias, contados da publicação da nomeação no D.O.U. (art. 13, § 1º);
2. Torna-se sem efeito a nomeação se a posse não ocorrer nesse prazo (art. 13, § 6º);
3. Poderá ocorrer por meio de procuração específica (art. 13, § 3º);
4. Somente ocorrerá após a nomeação, sendo inaplicável nos demais provimentos (art. 13, § 4º).

No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio, de acordo com o § 5º do art. 13. Essa mesma exigência é feita no art. 13 da Lei Geral de Improbidades Administrativas - Lei 8.429/1992, com um detalhe interessante: a posse e o exercício de agente público ficam condicionados à apresentação de declaração dos bens e valores que compõem o seu patrimônio privado, a fim de ser arquivada no serviço de pessoal competente (basta a apresentação de cópia da declaração anual do Imposto de Renda Retido na Fonte encaminhada a Secretaria da Receita Federal).



Quando o nomeado para o cargo público se tratar de servidor, segundo o art. 13, § 2º, o prazo para a posse (de 30 dias) não se iniciará da publicação do provimento originário, mas sim do término de qualquer dos impedimento adiante enumerados (rol taxativo):

1. Licenças:

- a) por motivo de doença em pessoa da família;
- b) para serviço militar;
- c) para capacitação;
- d) à gestante, à adotante e à paternidade;
- e) para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos;
- f) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

2. Férias;

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

4. Júri e outros serviços obrigatórios por lei;

5. Deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18 (por força de remoção, requisição, redistribuição, etc.);

6. Participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica.

No que se refere a função de confiança, devemos tomar cuidado especial. Por se tratar de mera função pública, não há nomeação e, por conseguinte, também não ocorrerá posse (art. 13, §4º). Porque seus destinatários serão exclusivamente servidores ocupantes de cargo efetivo, no lugar da nomeação, o sujeito será designado a exercer-la (CF/1988, art. 37, V).

Assim sendo, deverá o servidor na data em que ocorrer a publicação do ato de designação entrar em exercício da função de confiança (art. 15, § 4º) sob pena, do contrário, tornar-se o referido ato sem efeitos jurídicos (art. 15, § 2º).

Agora, se o servidor estiver gozando de licença ou afastamento, o § 4º do art. 15 determina que o exercício da função de confiança ocorra no primeiro dia útil subsequente ao término do impedimento, não podendo isso ultrapassar 30 dias da publicação.

Comparativamente com os cargos em comissão, existem traços comuns entre esses e as funções de confiança, especialmente:

- I. Ambas serão criadas por meio de lei exclusivamente com funções de chefia, direção ou assessoramento, na forma da CF/1988, art. 37, V;
- II. A desnecessidade de concurso público para a seleção do sujeito a ser investido ou designado, respectivamente;
- III. A falta de efetividade do provimento ou exercício, respectivamente, que imprime caráter transitório ao seu titular;
- IV. Regime de total dedicação.

Aplicando os itens II e III aos cargos em comissão, brota o consagrado jargão empregado pelo constituinte expressamente no inciso II do art. 37, segundo qual, os aludidos cargos são considerados de livre nomeação e exoneração.

Como principal diferença, por interpretação do inciso V do art. 37 da CF/1988, as funções de confiança somente poderão ser exercidas por servidores detentores de cargos efetivos, ao passo que os cargos em comissão poderão ser providos por efetivos ou não. De fato, caberá à lei definir o percentual mínimo de cargos em comissão reservados aos servidores efetivos, podendo os que sobraem ser providos por detentores de cargos efetivos ou não.

Esquemmatizando todo o explicado:

Cargo em Comissão

1. Pode ser provido por efetivos ou não;
2. Exclusivamente de chefia, direção e assessoramento;
3. Regime de total dedicação;
4. Livre nomeação e exoneração;
5. Haverá posse após a nomeação.

Função de Confiança

1. Mera função pública;
2. Sem posse;
3. Exclusivamente exercida por servidores de cargos efetivos;
4. Exclusivamente de chefia, direção e assessoramento;
5. Regime de total dedicação;
6. Publicação da designação: data em que se entra em exercício;
7. Sem posse.

Tendo havido a posse de cargo público, deverá o então servidor público entrar em exercício no prazo de 15 dias (art. 15, § 1º). Se desatender esse prazo, o servidor público deverá ser exonerado de ofício (art. 15, § 2º).

Na data em que entrar em exercício, o servidor público deverá apresentar os elementos necessários a composição de seu assentamento individual (art. 16 e parágrafo único), como por exemplo, o número de dependentes que vivam as suas expensas.

Finalmente, com relação a jornada e regime de trabalho, é importante enumerar as regras dispostas no art. 19:

1. A jornada de trabalho se refere a “carga horária de trabalho” diário e deverá ser proporcional as atribuições dos respectivos cargos;
2. A duração máxima do regime de trabalho (“carga horária de trabalho” semanal) será de 40 horas;
3. A jornada mínima será de 6 horas e a máxima de 8 horas.

3.3. Provimentos Derivados (arts. 24 a 32)

Preliminarmente, devemos recapitular que provimento derivado é todo preenchimento de cargo que exige a condição de servidor público para a respectiva consecução.

São ao todo 6 tipos, todos enumerados no art. 8º, a saber:

1. Readaptação;
2. Reversão;
3. Reintegração;
4. Recondução;
5. Aproveitamento;
6. Promoção.

Não se pode olvidar que em nenhum deles haverá posse (art. 13, § 4º). Logo, extrai-se da lei (art. 15, § 1º) que o



A **ascensão** e a **transferência** foram declaradas inconstitucionais pelo STF em 1992 (ADI 231/RJ, Rel. Ministro Moreira Alves, DJ 05.08.1992), em razão de não se adequarem ao princípio do concurso público, entendimento esse que veio a ser ratificado anos depois com a edição da súmula vinculante 43, pela qual é inconstitucional qualquer forma de provimento que invista o servidor público em cargo diverso da carreira em que se acha sem a realização de concurso público. Em 1997, as citadas formas de provimento derivado foram revogadas da legislação em estudo por meio da Lei 9.527/1997.

Readaptação - art. 24 -

servidor público entrará em exercício no prazo de 15 dias contados do ato de provimento derivado.

1. É a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a **limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica**.
2. Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado por invalidez.
3. Requisitos: habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos.
4. Inexistindo cargo vago: **excedente**, até a ocorrência de vaga.
5. Gera vacância (art. 33).

Reversão
- arts. 25 e 27 -

1. É o retorno à atividade de servidor aposentado:
 - **por invalidez**, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria (cessação da invalidez) - pode ser de ofício ou a pedido;
 - **no interesse da Administração** (discricionária), quando:
 - a) tenha solicitado a reversão (reversão a pedido, nunca de ofício);
 - b) a aposentadoria tenha sido voluntária;
 - c) **estável** quando na atividade;
 - d) tenha aposentado nos 5 anos anteriores à solicitação;
 - e) haja cargo vago.
2. A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.
3. **Reversão por cessação da invalidez**: encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como **excedente**, até a ocorrência de vaga.
4. O servidor revertido: deixa de receber provento e volta a receber remuneração do cargo - art. 41 (com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria).
5. Se revertido no interesse da Administração: somente terá os proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer ao menos

Aproveitamento
- arts. 30 - 32 -

1. É o retorno à atividade de servidor em disponibilidade.
2. Pode ser consequência de reintegração.
2. Requisito: cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.
3. Aproveitamento perde os efeitos e será cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo da lei (art. 15, § 1º - 15 dias), salvo doença comprovada por junta médica oficial.
4. Servidor em disponibilidade fica sob a supervisão do órgão central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC.

Promoção

1. É a investidura do servidor público, por força de carreira legalmente instituída, em cargo de maior vencimentos que o anterior.
2. Gera vacância (art. 33).



Apesar de não constar expressamente em lei, é exigida a estabilidade para que haja o aproveitamento do servidor em caso de disponibilidade ou de reintegração, consoante poder se extrair da CF, art. 41, §§ 2º e 3º.

Reintegração
- art. 28 -

1. É a reinvestidura do servidor **estável** no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada (anulada) a sua demissão por decisão administrativa ou judicial.
2. Ressarcimento de todas as vantagens (indenização).
3. **Se o cargo estiver extinto**: o servidor fica em disponibilidade (a disposição, recebendo proporcional ao tempo de serviço - art. 102).
4. **Encontrando ocupado o cargo**: aquele que o ocupa, se estável, será...
 - **Reconduzido** ao cargo de origem (sem indenização);
 - **Aproveitado** em outro cargo;
 - Posto em **disponibilidade** (à disposição, com remuneração proporcional ao tempo de serviço - art. 102).

Recondução
- art. 29 -

1. É o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado.
2. Decorre de:
 - a) **inabilitação** em estágio probatório relativo a outro cargo;
 - b) **reintegração** do anterior ocupante.
3. Se provido o cargo de origem, o servidor ficará em disponibilidade, até posterior aproveitamento em outro.

4. Estágio Probatório e Estabilidade (arts. 20 e CF/1988, art. 41)

O **estágio probatório** consiste no processo administrativo a que deverá se submeter o servidor público, com o desiderato de aferir aptidão, capacidade e desempenho no exercício das atribuições do cargo efetivo.

Com efeito, para cada novo cargo efetivo que o servidor público detiver por meio de aprovação em novos concursos públicos, deverá ser realizado um novo estágio probatório para avaliá-lo.

Na forma do art. 20, serão avaliados os seguintes critérios:

- Assiduidade;
- Disciplina;
- Responsabilidade;
- Iniciativa;
- Produtividade.

A despeito de haver expressa referência no art. 20 da Lei 8.112/1990 em sentido diverso, no tocante a duração do estágio probatório, venho recomendando em sede de concurso público adotar a posição de 3 anos perfilhada pelo Superior Tribunal de Justiça (AgRg no Resp 1.253.770/SC, Rel. Ministro Benedito Gonçalves, DJe 27.05.2014).

Antes dos 4 meses finais do estágio probatório, será homologada pela autoridade competente a avaliação especial

de desempenho exigida constitucionalmente (art. 41, § 4º) para aquisição da estabilidade, sem prejuízo da continuidade do estágio. Desse modo, na primeira investidura em cargo público efetivo, a estabilidade no serviço federal só será adquirida após a conclusão do estágio probatório.

Assegurada ampla defesa e todos os direitos formais que lhe sejam inerentes, especialmente, razoabilidade, proporcionalidade, contraditório, ampla defesa e motivação (Súmula 21 - STF), se reprovado no estágio probatório, o servidor público será:

- Exonerado, caso não ostente estabilidade no serviço;
- Reconduzido ao cargo anteriormente ocupado ou no que se transformou, se gozar de estabilidade no serviço.

Duas importantes regras jurisprudenciais merecem destaque.

A primeira delas, asseverada pelo Supremo Tribunal Federal, assegura ao servidor estável o direito de desistir voluntariamente de novo estágio probatório, por representar motivo menos danoso do que sua reprovação. Segundo o Excelso Pretório, **enquanto não confirmado no estágio do novo cargo, não estará extinta a situação anterior** (MS 23.577/DF, Rel. Ministro Carlos Velloso, DJ 25.05.2002).

A outra foi consagrada pelo Superior Tribunal de Justiça nos autos do MS 12.576/DF (Rel. Ministro Sebastião Reis Junior, DJe 03.04.2014), em que reconheceu ao servidor efetivo o direito de recondução entre Entes Federativos diversos. De acordo com a Colenda Corte:

(...)

4. A Administração tem a obrigação de agir com dever de cuidado perante o administrado, não lhe sendo lícito infligir a ele nenhuma obrigação ou dever que não esteja previsto em lei e que não tenha a finalidade ou motivação de atender ao interesse público, corolário da ponderação dos princípios constitucionais da supremacia do interesse público, da legalidade, da finalidade, da moralidade, da boa-fé objetiva e da razoabilidade.

5. Não se deve impor ao servidor público federal abrir mão do cargo no qual se encontra estável, quando empossado em outro cargo público inacumulável de **outro regime jurídico, antes de alcançada a nova estabilidade, por se tratar de situação temerária, diante da possibilidade de não ser o agente público aprovado no estágio probatório referente ao novo cargo.**

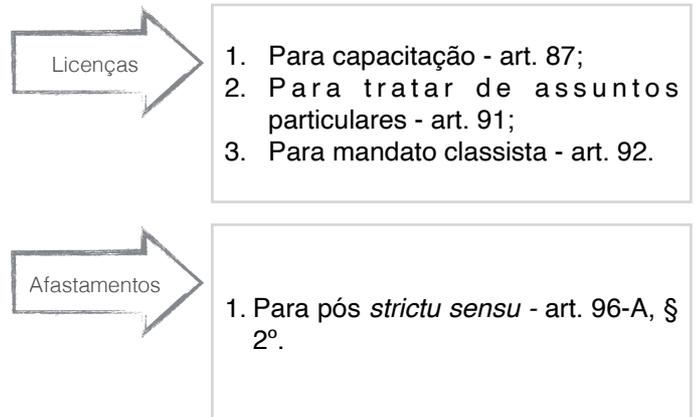
6. Para evitar essa situação - que em nada atende ao interesse público, mas que representa um prejuízo incomensurável ao cidadão que, ao optar por tomar posse em cargo de outro regime jurídico, não logra aprovação no estágio probatório ou desiste antes do encerramento do período de provas, ficando sem quaisquer dos cargos, deve prevalecer a orientação de que o **vínculo permanece até a nova estabilidade,**

permitindo a aplicação dos institutos da vacância e da recondução.

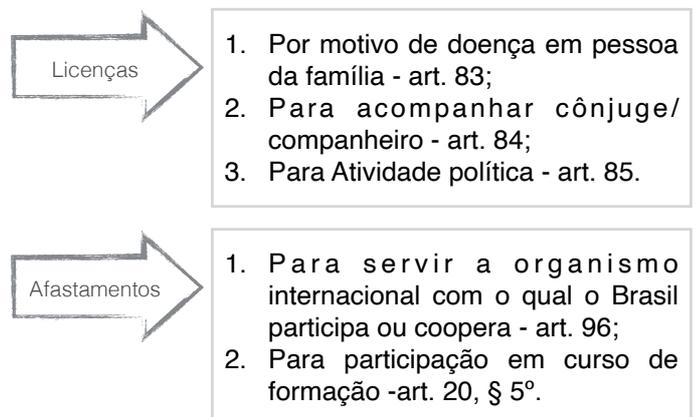
(...)

10. O direito de o servidor, aprovado em concurso público, estável, que presta novo concurso e, aprovado, é nomeado para cargo outro, retornar ao cargo anterior **ocorre enquanto estiver sendo submetido ao estágio probatório no novo cargo: Lei 8.112/90, art. 20, § 2º. É que, enquanto não confirmado no estágio do novo cargo, não estará extinta a situação anterior** (MS 24.543/DF, Ministro Carlos Velloso, DJe 12.09.2003).

Pela redação do art. 20, § 4º e art. 96-A, §2º, **NÃO** poderão ser concedidas as seguintes licenças e afastamento ao servidor em estágio probatório:



Entre as licenças e afastamentos que podem ser cometidas ao servidor público em estágio probatório, existem aquelas que suspendem o referido estágio (art. 20, § 5º). São elas:



Em conformidade com o art. 20, § 3º, durante o estágio probatório, o servidor poderá exercer qualquer cargo em comissão ou função de confiança no órgão ou entidade a que esteja vinculado como efetivo. Todavia, somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargo comissionado em DAS (Grupo-Direção e Assessoramento

Superiores) 4,5,6 ou equivalentes, ou ainda, cargos de natureza especial (CNE).

Por sua vez, quanto a **estabilidade**, entende-se a garantia constitucional (CF/1988, art. 41) assegurada a todos os servidores públicos investidos em cargos de provimento efetivo, após o decurso do prazo de 3 anos, estando condicionada sua aquisição à aprovação em avaliação especial de desempenho realizada por comissão constituída exclusivamente para esse fim.

Por interpretação do art. 20, § 1º da Lei 8/112/1990, a aludida avaliação especial para aquisição da estabilidade será realizada ao final do estágio probatório, de acordo com as regras já estudadas.

Uma vez adquirida a estabilidade no serviço, o servidor público somente perderá o cargo efetivo nas hipóteses e condições expressamente previstas na Carta Magna. São elas (CF/1988, arts. 41, § 1º e 169, § 4º):

1. Decisão judicial condenatória transitada em julgado;
2. Processo administrativo no qual seja assegurada ampla defesa;
3. Procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar e assegurada ampla defesa (norma de eficácia limitada);
4. "Excesso de quadro".

5. Vacância (arts. 33 - 35)

Status jurídico do cargo público que se acha vago. A vacância do cargo público decorrerá de (art. 33):

1. Exoneração;
2. Demissão - forma de punir o servidor público efetivo pela prática de infração administrativa gravíssima - art. 132; daí a necessidade de Processo Administrativo Disciplinar - PAD.
3. Promoção;
4. Readaptação;
5. Aposentadoria;
6. Posse em outro cargo inacumulável;
7. Falecimento.

Sobre a exoneração de cargo efetivo, é correto afirmar que poderá ocorrer nas seguintes modalidades (art. 34):

- a) **De ofício**, isto é, independente de solicitação do servidor, por motivo de reprovação no estágio probatório ou, quando tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo de 15 dias (art. 15).
- b) **A pedido** do próprio servidor público

A exoneração de cargo em comissão ou a dispensa de função de confiança (inaplicável a exoneração a este último, por não se tratar de cargo público, mas de simples função pública), poderá ocorrer (art. 35):

- a) **A critério da autoridade competente**, livremente, isto é, sem a necessidade de devido processo legal e o que lhe for inerente, inclusive a motivação;
- b) **A pedido** do próprio servidor público.

6. Remoção, Redistribuição e Substituição (arts. 36 - 39)

Remoção é o deslocamento do servidor público, dentro do quadro do órgão, autarquia ou fundação pública, na mesma sede ou para outra sede.

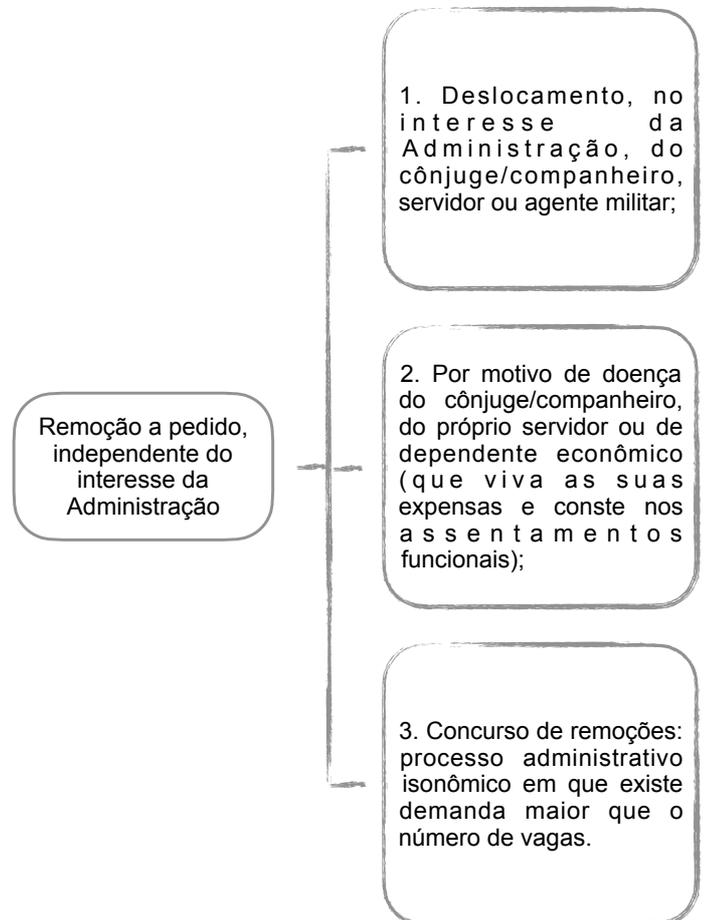
Poderá ser:

a) **De ofício**, no interesse da Administração Pública: nesse caso, trata-se de ato administrativo discricionário, sem solicitação do servidor público, como consequência do princípio implícito da oficialidade (também estudado na Lei 9.784/1999, art. 5º). Nesses casos, quando houver mudança de domicílio em caráter permanente, deverá ser paga ajuda de custo (art. 53).

b) **A pedido**: quando solicitada a remoção pelo servidor, na qualidade de interessado (Lei 9.784/1999, art. 9º, I). Por esse critério, **não** será devida ajuda de custo, pois o deslocamento ocorreu por interesse do próprio servidor público. Divide-se em duas modalidades (muito cobrado em prova, ein!):

- No interesse da Administração Pública: representa medida discricionária, em que será avaliada a oportunidade e conveniência da remoção, podendo ser deferida ou indeferida. Se indeferido, além de motivação obrigatória, será assegurado o direito de manifestação ao servidor público, por meio de pedido de reconsideração e/ou recurso hierárquico, respectivamente, arts. 106 e 107.

- **Independente** do interesse da Administração Pública: é correto afirmar que estamos diante de medida vinculada, ou seja, a lei determina ao Poder Público, uma vez atendidas as exigências legais, deferir o pedido de remoção, independente de haver ou não interesse da Administração. Representa direito líquido e certo, ao contrário do que estudado na remoção no interesse da Administração, em que a remoção é mera expectativa. Resumem-se às seguintes hipóteses (rol taxativo):



Segundo entendimento do STJ, o servidor público federal tem direito de ser removido a pedido, independentemente do interesse da Administração, para acompanhar o seu cônjuge que, enquanto empregado público de empresa pública federal, foi deslocado para outra localidade no interesse dessa entidade administrativa. Nas palavras do Tribunal da Cidadania (AgRg no MS 14.195/DF, Rel. Ministro Celso Limongi, DJe 06.05.2009):

1. A remoção é um instituto utilizado pela Administração com o intuito de aprimorar a prestação do serviço público, podendo ser usado, também, no interesse do servidor, diante da ocorrência dos casos especificados na lei.
2. A jurisprudência do STJ e do STF sinalizam interpretação ampliativa ao conceito de servidor público para alcançar não apenas os que se vinculam à Administração Direta, como também os que exercem suas atividades nas entidades da Administração Indireta.

Diferentemente, na **Redistribuição** o deslocamento não é do servidor público em si (como ocorre na remoção), mas do cargo público efetivo. Dessarte, a redistribuição é responsável pelo deslocamento de cargos públicos efetivos, estando eles providos ou não, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder Estatal.

Como recai sobre cargos efetivos, a redistribuição ocorrerá exclusivamente no interesse da Administração, tratando-se pois, de medida eminentemente discricionária. Noutras palavras, o interesse da Administração é um requisito para haver a redistribuição, diferenciando-se nesse aspecto da remoção do servidor público, que poderá ocorrer independente do interesse da Administração nos casos arrolados expressamente no art. 36, parágrafo único, incisos III, alíneas a- c.

Outra diferença em relação a remoção é que na redistribuição, uma vez estando provido, ao ser descolado o cargo efetivo, o servidor mudará de quadro. Na remoção, um requisito de validade é precisamente o deslocamento ocorrer dentro do quadro do órgão ou entidade.

Apesar de pouco exigidos em concurso público, julga-se interessante conhecer os requisitos para redistribuição de cargos públicos (art. 37, incisos I ao VI):

1. Interesse da administração;
2. Equivalência de vencimentos;
3. Manutenção da essência das atribuições do cargo;
4. Vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;
5. Mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;
6. Compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

A redistribuição, ao nosso sentir, é um exemplo de ato administrativo complexo. Isso porque o *caput* e o § 2º do art. 37 exigem manifestação do órgão central do SIPEC - Sistema de Pessoal Civil (Secretaria de Gestão Pública – SEGEP, segundo Orientação Normativa 7/2012), em conjunto com a manifestação dos órgãos ou entidades efetivamente envolvidas (art. 37, § 2º).

Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em disponibilidade, percebendo remuneração

proporcional ao tempo de serviço, até seu posterior aproveitamento. Caso o servidor público não seja estável, por interpretação do art. 37, § 3º caberá exonerá-lo.

O servidor que não for redistribuído ou colocado em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do SIPEC (Secretaria de Gestão Pública – SEGEP), e ter exercício provisório, em outro órgão ou entidade, até seu adequado aproveitamento posteriormente.

Como corolário do grau de importância para a Administração Pública das funções atribuídas legalmente aos cargos em comissão, funções de confiança ou cargos de natureza especial, seus titulares, livremente nomeados ou designados contarão com substitutos em casos de impedimento, afastamentos ou vacância. Trata-se da **substituição**.

Conforme podemos extrair da leitura da Constituição Federal, art. 37, V, os cargos em comissão (bem como cargos especiais) e as funções de confiança serão exclusivamente destinados as atribuições de chefia, direção e assessoramento. Daí a necessidade de interinos, designados pelo regulamento interno do órgão ou entidade, ou em sua lacuna, pela máxima autoridade competente, para substituição automática do titular e cumulativa com as atribuições do cargo efetivo no qual se encontrar investido.

De acordo com os §§ 1º e 2º do art. 38, pelos primeiros 30 dias de efetiva substituição, o interino deverá acumular as funções de seu cargo efetivo com a interinidade, podendo optar pela remuneração de um dos dois. Contudo, quando a substituição ocorrer por mais de 30 dias consecutivos, o servidor público fará jus a retribuição pelo cargo em comissão, função de confiança ou cargo especial, na proporção dos dias que excederem o referido período.



O STJ ao interpretar o art. 38, §§ 1º e 2º, nos ensina o seguinte:

1. Até completado o trintídio (30 dias) de substituição, deverá o substituto assumir o efetivo exercício do cargo/função acumulando com o exercício de seu próprio cargo ou função originários. Por essa razão, poderá optar entre a percepção da remuneração anterior ou da relativa ao novo encargo.
2. Uma vez ultrapassados 30 dias consecutivos de substituição, **cessará a citada acumulação** e o conseqüente direito de opção. Daí para frente, o substituto receberá exclusivamente a retribuição do cargo/função substituído, paga na proporção dos dias de efetiva substituição (REsp 1.127.811/AL, Rel. Ministro Nefi Cordeiro, DJe 23.06.2015).

7. Remuneração e Vencimento (arts. 40 - 48)

No Direito brasileiro, sempre houve confusão terminológica quanto ao nome que deve ser atribuído à contraprestação pecuniária devida ao servidor público pelas atribuições e responsabilidades legais que exerce. Ora o legislador constitucional ou infraconstitucional trata como vencimento, ora como vencimentos ou, ainda, em outras oportunidades, como remuneração.

Para Gasparini (2008, p. 189), o vencimento “corresponde à retribuição pecuniária a que faz jus o servidor pelo efetivo exercício do cargo”, enquanto os vencimentos referem-se “à retribuição pecuniária a que tem direito o

servidor pelo efetivo exercício do cargo, acrescida pelas vantagens pecuniárias (adicionais e gratificações) que lhes são incidentes”. A remuneração pode ser entendida em sentido amplo ou restrito, sendo, neste último caso, sinônimo de vencimentos, conforme nos ensina Hely Lopes Meirelles (p. 384, 1998).

A expressão provento refere-se ao valor pago pelo Poder Público a seus inativos aposentados por invalidez, voluntariamente ou compulsoriamente. Já a expressão retribuição está associada a contraprestação pecuniária devida ao servidor público pelo exercício de cargos em comissão, função de confiança ou cargos especiais.

O servidor que exercer cargo em comissão ou função de confiança em órgão ou entidade diversa da sua lotação receberá a remuneração pelo órgão ou entidade cessionária (que recebe o servidor) quando se tratar de cessão para o âmbito estadual, municipal ou distrital. Nos demais casos, o ônus do pagamento caberá ao órgão ou à entidade cedente (que cede o agente mediante afastamento).

O art. 4º proíbe a prestação de serviços gratuitos ao Poder Público, ressalvadas as hipóteses expressamente admitidas em lei. Por meio desse impedimento, o legislador coibiu o locupletamento indevido por parte da Administração, ou seja, a circunstância em que o Poder Público obteria vantagem de cunho econômico, sem causa justa, em detrimento do servidor público. Uma vez legalmente obstado o serviço gratuito, a Lei 8.112/1990, em seus arts. 40 e 41, respectivamente, dispôs as regras jurídicas aplicáveis ao vencimento e à remuneração. Vamos a elas.

1. A remuneração é irredutível (art. 41, § 3º);
2. Igualmente, a remuneração não será inferior ao salário mínimo (art. 41, § 5º) - nesse mesmo sentido, a súmula vinculante nº 16 (CF/1988, art. 7º, IV e art. 39, § 3º);
3. A remuneração, o vencimento e o provento não poderão ser objeto de arresto, sequestro ou penhora, salvo para o pagamento de prestação de alimentos decorrente de decisão judicial (art. 48);
4. Como regra, será proibido descontar valores da remuneração ou provento do servidor público, salvo (art. 45):
 - a) Imposição legal;
 - b) Mandado judicial;
 - c) Consignação em folha de pagamento, em favor de terceiros, a critério da Administração e autorização do servidor público, respeitado o limite de 35% da remuneração mensal (sendo 5% exclusivamente para dívidas contraídas em cartão de crédito).
5. **Sobre o teto remuneratório**, a CF/1988, art. 37, XI estabelece que os agentes públicos que atuam em órgãos e entidades administrativas, de qualquer nível de Estado, **não poderão receber remuneração superior ao subsídio mensal, em espécie, dos ministros do STF** (CF/1988, art. 37, XI); nos autos de ação direta de inconstitucionalidade, o STF teve a oportunidade de se manifestar em 2015 (ADI 4.900/DF, Rel. Ministro Roberto Barroso, DJE 20.04.2015), asseverando que, em âmbito federal, só existe esse teto (ao contrário dos demais Entes Federados); dessa feita, o "subteto" ou "abate-teto" previsto no art. 42 da Lei 8.112/1990 ficam prejudicados; esquematizando:

Teto Geral - Subsídio Mensal Percebido por Ministros do STF (CF/1988, art. 37, XI)

Servidor
Executivo

Servidor
Judiciário

Servidor
Legislativo

6. Ainda sobre o teto remuneratório:

- a) As Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista que receberem recursos da União, Estados, Municípios ou Distrito Federal para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio geral também se acham vinculadas ao teto em estudo (CF/1988, art. 37, § 11);
 - b) Não estarão sujeitas ao teto em estudo as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei (CF/1988, art. 37, § 9º). Na Lei 8.112/1990, art. 51, I-IV são a ajuda de custo, diária, transporte e auxílio-moradia;
 - c) Para o STF, no caso de acúmulo lícito de cargos públicos, o teto deverá ser aplicado a cada um deles isoladamente, e não ao somatório dos dois (RE 602.043/MT, Rel. Ministro Marco Aurélio, DJe 04.09.2018; RE 612.975/MT, Rel. Ministro Marco Aurélio, DJe 05.09.2018).
7. O servidor perderá a parcela da remuneração do dia em que (art. 44):
 - a) Faltar o serviço sem motivo justificado: sem compensação;
 - b) Faltar ao serviço com motivo justificado (caso fortuito e força maior): compensável, no interesse da Administração;
 - c) Houver atrasos ou saídas antecipadas: compensável, no interesse da Administração.
 8. A aludida **compensação** poderá ocorrer até o mês subsequente ao da ocorrência (discrecional);
 9. Constituem casos de horário especial, sem prejuízo da remuneração, com compensação de horário vinculada, o servidor:
 - a) Estudante (art. 98, § 1º);
 - b) Que venha a exercer encargo de curso ou concurso nas condições definidas no art. 76-A, incisos I e II (a compensação ocorrerá no prazo de até 1 ano - art. 98, § 4º).
 10. Também será concedido horário especial, sem prejuízo da remuneração, e dessa vez, **sem a exigência legal de compensação de horário** (art. 98, §§ 2º e 3º), ao servidor:
 - a) Portador de deficiência, certificada por junta médica oficial;
 - b) Que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência.
 11. Nos seguintes casos a falta do servidor já está justificada por lei, não ensejando perda na remuneração (art. 97):
 - a) Doar sangue: 1 dia útil;
 - b) Pelo tempo necessário ao alistamento ou recadastramento eleitoral: até 2 dias úteis;
 - c) Casamento do servidor público ou por motivo de falecimento do cônjuge ou companheiro, pais (inclusive padrasto e madrastra), filhos (inclusive enteados), irmão ou menor sob guarda ou tutela: 8

dias consecutivos (Licença Gala e Nojo, respectivamente - CLT, art. 473, I e II).

12. Para encerrar as regras sobre a remuneração e demais verbas pecuniárias (arts. 46 - 48):
- Servidor ativo, aposentado ou o pensionista:** reposições e indenizações devidas poderão ser pagas até 30 dias ou mediante parcelamento (cada parcela não poderá ser menor que 10% da remuneração, provento ou pensão);
 - Pagamento indevido no mês anterior ao processamento da folha:** reposição será feita imediatamente, em parcela única (descabido o parcelamento);
 - Servidor demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada:** até 60 dias para quitar dívidas que tenha com o Poder Público, sob pena de inscrição na dívida ativa (título executivo extrajudicial);
 - Vedado incidir sobre remuneração, vencimento ou provento medidas de penhora, arresto ou sequestro, salvo nos casos de prestação de alimentos resultantes de decisão judicial.

direito de greve às carreiras policiais. Interpretação teleológica do texto constitucional, em especial dos artigos 9º, § 1º, 37, VII e 144.

Nesse contexto, o STF constituiu a tese de repercussão geral pela qual:

- O exercício do direito de greve, sob qualquer forma ou modalidade, é vedado aos policiais civis e a todos os servidores públicos que atuem diretamente na área de segurança pública.
- É obrigatória a participação do Poder Público em mediação instaurada pelos órgãos classistas das carreiras de segurança pública, nos termos do art. 165 do Código de Processo Civil, para vocalização dos interesses da categoria.



De acordo com o Supremo Tribunal Federal (RE 693.456/RJ, Rel. Ministro Dias Toffoli, DJe 19.10.2017), o período de greve também representa motivo de desconto, em face da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, admitida a compensação em caso de acordo.

Por outro lado, **não** será cabível o desconto se restar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público, tal como a falta de pagamento dos salários.

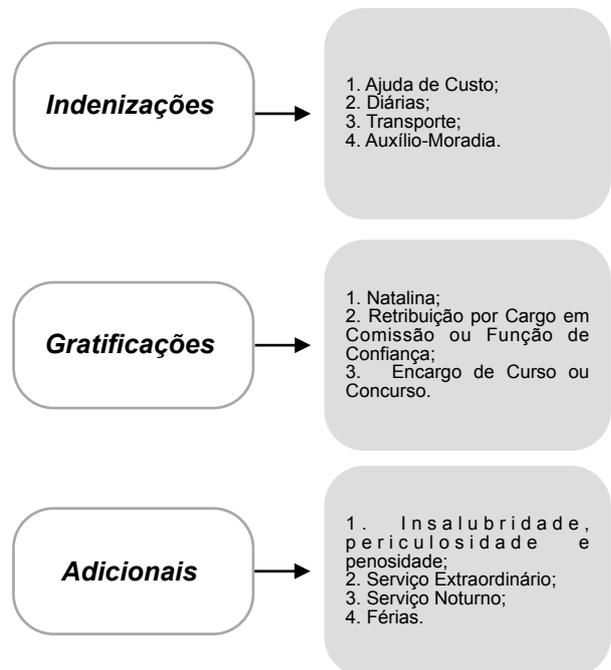
Não se pode olvidar de aresto do Excelso Pretório (ARE 654.432/GO, Rel. Ministro Edson Fachin, DJe 11.06.2018) que contundentemente proibiu o exercício do direito de greve por servidores públicos da área de segurança, tais como os policiais civis, equiparando-os para esses fins aos militares, que expressamente no Texto Magno são proibidos de gozar dessa liberdade. Nas palavras do Supremo:

- A atividade policial é carreira de Estado imprescindível a manutenção da normalidade democrática, sendo impossível sua complementação ou substituição pela atividade privada. A carreira policial é o braço armado do Estado, responsável pela garantia da segurança interna, ordem pública e paz social. E o estado não faz greve. O Estado em greve é anárquico. A Constituição Federal não permite.
2. Aparente colisão de direitos. Prevalência do interesse público e social na manutenção da segurança interna, da ordem pública e da paz social sobre o interesse individual de determinada categoria de servidores públicos. Impossibilidade absoluta do exercício do

8. Vantagens Pecuniárias (arts. 49 - 80)

A Lei 8.112/1990, do art. 49 até o art. 76-A, estabelece que, além do vencimento devido em face das atribuições e responsabilidades a que é imputado exercer, o servidor público civil federal receberá **indenizações, gratificações e adicionais**.

São elas e suas respectivas espécies:



Na forma do art. 49, §§ 1º e 2º, as indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito, ao passo que as gratificações e os adicionais incorporam-se, nos casos e condições indicados em lei.

8.1. Indenizações

<p>Ajuda de Custo - arts. 53 ao 57</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente;2. A Administração assume as despesas de transporte do servidor e seus familiares, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais;3. Não será concedida nas hipóteses de remoção a pedido;4. Valor: até 3 vezes a remuneração;5. Não será concedida ao servidor que se afastar do cargo ou reassumi-lo em virtude de mandato eletivo;6. Será concedida àquele que sem ser servidor federal, for nomeado para cargo em comissão com mudança de domicílio;7. Ficará obrigado a restituir o valor pago o servidor que não se apresentar na nova sede no prazo de 30 dias injustificadamente;8. Vedado o duplo pagamento de ajuda de custo: no caso de cônjuge ou companheiro, também servidor, vier a ter exercício na mesma sede;9. Regulamentada pelo Dec 4.004/2001.	<ol style="list-style-type: none">1. Quando afastado da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território ou para o exterior, o servidor público fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as despesas extraordinárias com pousada, alimentação e locomoção urbana;2. Por dia de afastamento;3. Será devida pela metade quando:<ol style="list-style-type: none">a) o deslocamento não exigir pernoite;b) a União custear por outros meios as despesas extraordinárias cobertas por diárias.4. Será obrigatória a restituição no prazo de 5 dias:<ol style="list-style-type: none">a) Acaso não venha a se afastar da sede;b) Na hipótese de haver retorno antecipado (restituição do valor pago em excesso).5. Não fará jus a diárias se o deslocamento:<ol style="list-style-type: none">a) Da sede que constituírem exigência permanente do cargo;b) Ocorrer em região que integra a mesma área região/metropolitana, aglomeração urbana ou microregião, constituída por municípios limítrofes e regularmente instituída ou área de controle integrado entre países limítrofes.6. Regulamentada pelo Dec 5.992/2006;	<p>Diárias - arts. 58 e 59</p>
<p>Auxílio-Moradia - arts. 60-A à 60-E</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Ressarcimento das despesas comprovadamente realizada pelo servidor com aluguel de moradia ou hospedagem administrada por hotel;2. Pago até 1 mês após comprovada a despesa;3. Mudança de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do grupo - DAS 4, 5 ou 6, de natureza especial, de Ministro de Estado ou equivalentes;3. Valor: até 25% do valor do cargo em comissão, função de confiança ou Ministro de Estado;4. Não poderá exceder 25% do valor da remuneração de Ministro de Estado;5. No caso de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel: será mantido por um mês;6. Requisitos:<ol style="list-style-type: none">I. Não haja imóvel funcional disponível;II. Cônjuge/companheiro não ocupe imóvel funcional;III. Não tenha sido nos últimos 12 meses: proprietário, promitente comprador, cessionário, promitente cessionário no município em que atuará;IV. Nenhuma outra pessoa que resida com o servidor receba auxílio-moradia;V. Município em que atuará não integra a mesma área região/metropolitana, aglomeração urbana ou microregião, constituída por municípios limítrofes e regularmente instituída ou área de controle integrado entre países limítrofes;VI. Deslocamento não tenha sido por força de alteração de lotação ou nomeação para cargo efetivo;VII. Servidor não tenha sido domiciliado ou tenha residido no município nos últimos 12 meses.		
	<ol style="list-style-type: none">1. Devida ao servidor que optar por realizar despesas com meio próprio de locomoção para execução de serviços externos inerentes às atribuições de seu cargo efetivo ou em comissão;2. A opção feita pelo servidor fica condicionada ao interesse da Administração;3. Regulamentada pelo Dec 3.184/1999.	<p>Transporte - art. 60</p>	

8.2. Gratificações

Retribuição - arts. 62 e 62-A	<ol style="list-style-type: none">1. Devida ao servidor efetivo investido em cargo em comissão, função de confiança ou cargo de natureza especial - CNE;2. Ocupou o lugar da gratificação que era incorporada à remuneração do servidor e que foi revogada pela Lei 9.527/1997;3. Para aqueles que incorporaram a referida gratificação: fica convertida em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável - VPNI.	<ol style="list-style-type: none">1. Equivale ao 13º salário da CLT;2. 1/12 da remuneração devida no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano;3. Fração igual ou superior a 15 dias: considerada um mês;4. Gratificação paga até o dia 20 de dezembro;5. Caso de exoneração do servidor: gratificação proporcional aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;6. Não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.	Natalina - arts. 63 e 66
Encargo de Curso ou Concurso - art.	<ol style="list-style-type: none">1. Devida ao servidor que eventualmente desempenha atribuições como:<ol style="list-style-type: none">a) Instrutor em curso de formação, treinamento ou desenvolvimento;b) Membro de banca examinadora ou comissão para exames orais, análise curricular, correção de provas discursivas, elaboração de questões de provas ou julgamento de recursos intentados pelos candidatos;c) Membro de equipe logística para preparação e realização de concurso público;d) Aplicador, fiscal, avaliador ou supervisor de exame vestibular ou concurso público.2. Valor calculado em horas, segundo a natureza e complexidade da atividade, até:<ul style="list-style-type: none">* 2,2% do maior vencimento básico da Administração Federal;* 1,2% do maior vencimento básico da Administração Federal.4. Limite de 120 horas/ano, salvo excepcionalmente, se justificada e aprovada pela máxima autoridade do quadro, a prorrogação por mais 120 horas/ano.5. Somente será paga se as atividades arroladas forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo;6. Art. 98, § 4º: concessão de horário especial, vinculado à compensação de horário a ser realizada no prazo de até 1 ano, nos casos enumerados em 'a' e 'b';7. Regulamentada pelo Dec 6.114/2007.		

8.3. Adicionais

Insalubridade, Periculosidade, Penosidade - arts. 68 ao 72	<ol style="list-style-type: none">1. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo;2. Vedado o acúmulo dos adicionais de insalubridade e periculosidade;3. Cessa o adicional com a eliminação do agente insalubre ou perigoso que lhe serve de fato gerador;4. Controle permanente do Poder Público das atividades dos servidores sujeitos a agentes insalubres, perigosos ou penosos;5. Servidora gestante ou lactante será afastada dos agentes insalubres, perigosos ou penosos;6. Art. 209: a lactante terá direito a 1 hora de descanso para amamentar o próprio filho, parceláveis em dois turnos de 30 minutos, até 6 meses de vida da criança;7. Valores percentuais incidentes sobre o vencimento do cargo público (Lei 8.270/1992, art. 12):<ol style="list-style-type: none">a) Insalubridade: 5, 10 ou 20% (insalubridade - mínimo, médio ou máximo);b) Periculosidade: 10%.8. Penosidade: devida ao servidor que atuar em zona de fronteira ou em localidade cujas condições recrutem seu pagamento (art. 71);9. Insalubridade: em razão das funções de seu cargo, o servidor fica exposto a substâncias ou elementos mediamente causadores de degradação de sua saúde. Ex: operadores de raio X ou agentes submetidos a ruído contínuo;10. Servidores que se exponham a raio X ou substâncias radioativas:<ol style="list-style-type: none">a) deverão realizar exames médicos de 6 em 6 meses;b) Art. 79 - gozarão de férias de 20 dias por semestre profissional, inacumuláveis e não parceláveis;c) esses servidores e os respectivos locais de trabalho serão submetidos a controle permanente, de modo que a radiação ionizante não ultrapasse o nível máximo previsto em lei.11. Periculosidade: devido ao servidor que coloca em risco imediato sua integridade física pelo exercício das funções de seu cargo. Ex: operadores em redes de alta tensão ou agentes que atuem com moto.
------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Serviço Extraordinário - arts. 73 e 74	<p>1. Serviço extraordinário é todo aquele que atende situações excepcionais e temporárias de interesse público, que exijam do servidor trabalhar além da jornada ordinária (art. 19);</p> <p>2. Adicional de 50% em relação à hora normal de trabalho;</p> <p>3. Limite máximo de 2 horas por jornada.</p>
Serviço Noturno - art. 75	<p>1. Serviço noturno é o prestado pelo servidor entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte;</p> <p>2. Terá o valor-hora acrescido de 25%;</p> <p>3. Cada hora nesse interregno será entendida como de 52' e 30'';</p> <p>4. Em se tratando de serviço extraordinário, o adicional noturno incidirá sobre a remuneração acrescida de 50%.</p>
De Férias - art. 76	<p>1. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, adicional de 1/3 da remuneração do período de descanso;</p> <p>2. Se o servidor exerce função de confiança ou cargo em comissão, a respectiva vantagem (retribuição do art. 62) será considerada no cálculo do adicional de férias;</p> <p>3. Férias parceladas (art. 78, § 5º): devido no primeiro período.</p>

máxima do órgão ou entidade ao qual o servidor se achar vinculado (rol exemplificativo).



Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2017, p. 460 - 461) esclarecem que, por interpretação da Lei 8.112/1990, em seu art. 71 c/c a Lei 8.270/1991, art. 17, o adicional de penosidade previsto para os servidores em geral foi revogado tacitamente, abrindo espaço para que legislações específicas, aplicáveis apenas sobre certos grupos de servidores públicos, abordem mais apropriadamente o tema. Por exemplo: a Lei 12. 855/2013 criou a indenização ao servidor que exercer atividade nas delegacias e postos do Departamento de Polícia Federal e do Departamento de Polícia Rodoviária Federal e em unidades da Secretaria da Receita Federal do Brasil, do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e do Ministério do Trabalho e Emprego vinculadas à prevenção, controle, fiscalização e repressão dos delitos transfronteiriços, com sedes em municípios limítrofes à fronteira onde é difícil fixar efetivo.

9. Licenças e Afastamentos (arts. 81 - 96-A)

São previstas na Lei 8.112/1990 as seguintes licenças e afastamentos aos servidores públicos civis federais:

Licenças

1. Por motivo de doença em pessoa da família;
2. Para acompanhar cônjuge ou companheiro;
3. Para atividades políticas;
4. Para serviço militar;
5. Capacitação;
6. Para tratar de assuntos particulares;
7. Para mandato classista.

Afastamentos

1. Para cessão;
2. Para mandato político/eletivo;
3. Para missão ou estudo no exterior;
4. Para pós-graduação em sentido restrito.

Por derradeiro, cumpre salientar que o servidor público fará jus a 30 dias de férias, nos termos das regras adiante enumeradas (arts. 77 ao 80):

1. No caso de necessidade de serviço, as férias poderão ser acumuladas até o máximo de 2 períodos;
2. O primeiro período de férias depende de 12 meses de efetivo exercício;
3. Faltas ao serviço não poderão ser "abatidas" das férias;
4. Poderão ser parceladas em até 3 etapas (adicional do art. 76 percebido na primeira), desde que haja solicitação do servidor e anuência da Administração (medida discricionária);
5. Pagamento da remuneração das férias até 2 dias antes do gozo (incluído adicional de férias);
6. Servidor exonerado: recebe indenização relativa as férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 por mês de efetivo exercício (mais de 14 dias - conta-se o mês integral), calculada sobre a remuneração do mês da publicação da exoneração;
7. **Art. 80**: as férias em regra não podem ser interrompidas, ressalvado por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou ainda, por necessidade do serviço declarada pela autoridade

9.1. Licenças

Doença em Pessoa da Família - art. 83

1. Cônjuge/companheiro, pais, padrasto/madrasta, filhos/enteados, dependente registrado nos assentamentos;
2. Comprovação por junta médica;
3. Somente se indispensável a assistência do servidor e não puder ocorrer a compensação de horário;
4. Em 12 meses (1º deferimento):
 - a) 60 dias, remunerados;
 - b) 90 dias, sem remuneração.
5. Pode durante o estágio probatório;
6. Suspensão do estágio;
7. Não conta efetivo exercício;
8. Conta tempo de serviço só para aposentadoria/disponibilidade, apenas o período remunerado que excede 30 dias.

<p>Acompanhar Cônjuge/Companheiro - art. 84</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quando deslocado por interesse da Administração ou não; 2. Sem remuneração; 3. Tempo indeterminado; 4. Se ocorrer deslocamento do cônjuge/companheiro no interesse da Administração, pode ocorrer licença com exercício provisório remunerado; 5. Pode durante o estágio probatório; 6. Suspensão do estágio; 7. Não conta efetivo exercício, nem tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade. 	<p>Capacitação - art. 87</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 3 meses remunerados a cada 5 anos para capacitação profissional; 2. Discricionária; 3. Não acumula períodos; 4. Não poderá ser usufruída em estágio probatório; 5. Conta tempo de efetivo exercício; 6. Conta tempo de serviço para todos os efeitos.
<p>Serviço Militar - art. 85</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na forma da legislação militar; 2. Concluída a licença: até 30 dias para entrar em exercício, sem remuneração; 3. Dura o tempo do serviço; 4. Pode durante o estágio probatório; 5. Sem suspensão do estágio; 6. Conta efetivo exercício, inclusive tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade. 	<p>Interesses Particulares - art. 91</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Até 3 anos corridos para tratar de assuntos particulares; 2. Discricionária; 3. Sem remuneração; 4. Não pode em estágio probatório; 5. Pode ser interrompida a pedido ou a critério da Administração; 6. Não conta como efetivo exercício, nem tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade.
<p>Atividade Política - art. 86</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dois períodos: <ol style="list-style-type: none"> a) Quando escolhido na convenção até a véspera da inscrição na Justiça Eleitoral: sem remuneração; b) Do registro na Justiça até 10 dias após o pleito: com remuneração por 3 meses; 2. Servidor candidato na localidade em que atua com cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação e fiscalização: afastamento obrigatório do registro da candidatura até 10 dias após o pleito; 3. Pode durante o estágio probatório; 4. Suspensão do estágio; 5. Não conta como efetivo exercício; 6. Tempo de serviço só para aposentadoria/disponibilidade (2º período). 	<p>Mandato Classista - art. 92</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confederação, federação, associação de classe nacional, sindicato, entidade fiscalizadora da profissão ou sociedade cooperativa para prestar serviços aos membros (servidores); 2. Sem remuneração; 3. Pelo tempo do mandato, prorrogável no caso de reeleição; 4. Não pode em estágio probatório; 5. Limites a serem liberados (proporcional ao nº de associados): <ol style="list-style-type: none"> a) até 5000 - 2 servidores; b) 5001-30000 - 4 servidores; c) de 30000 - 8 servidores. 6. Conta como efetivo exercício, exceto para promoção por merecimento; 7. Conta tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade.

Apesar de não ser o foco desta apostila estudos sobre Direito Previdenciário, serão enumeradas adiante as licenças que integram o Plano de Previdência Própria do Servidor Federal.

Motivo de Saúde - arts. 202 ao 206-A

1. Previdenciária;
2. A pedido ou de ofício;
3. Com remuneração;
4. Pode durante o estágio probatório;
5. Sem suspensão do estágio;
6. Menos de 15 dias em um ano: pode dispensar perícia;
7. Até 120 dias/12 meses: perícia por médico do quadro;
8. Mais de 120 dias/12 meses: perícia depende de junta médica;
9. Conta como efetivo exercício e tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade por 24 meses;
10. Depois de 24 meses: não conta efetivo exercício, mas apenas tempo de serviço para aposentadoria/disponibilidade.

Gestante, Paternidade, Adotante - arts. 207 ao 210

1. Previdenciárias;
2. Gestante:
 - a) Com remuneração;
 - b) Sem suspensão;
 - c) 120 + 60 dias (Lei 11.770/2008 e Dec.6.690/2008);
 - d) 1º dia do 9º mês;
 - e) Prematuro: do parto;
 - f) Natimorto: 30 dias, prorrogáveis;
 - g) Aborto: 30 dias de descanso.
3. Paternidade: 5 dias corridos, contados do nascimento (inclusive para adoção).
4. Adotante:
 - a) Só para mulheres;
 - b) Até 1 ano de idade: 90 dias; + de 1 ano: 30 dias;
5. Pode durante o estágio probatório;
6. Sem suspensão do estágio;
7. Conta efetivo exercício, inclusive tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade.

Acidente em Serviço - arts.211 ao 214

1. Previdenciárias;
2. Para servidores acidentados em serviço;
3. Dano mediato ou imediato decorrente das atribuições do trabalho;
4. Equiparados:
 - a) Agressão injustificada;
 - b) Percurso para o trabalho e vice-versa;
5. Assegurado tratamento em hospitais privados quando depender de tratamentos especializados não existentes na rede pública (custeado pelo Estado);
6. Pode durante o estágio probatório;
7. Sem suspensão do estágio;
8. Conta efetivo exercício, inclusive tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade.

9.2. Afastamentos

Cessão - art. 93

1. Exercício em outro quadro da U, E, M ou DF;
2. **Discricionária**;
3. Cargo em comissão ou função de confiança;
4. Ônus da remuneração da cessionária, salvo quando cedido dentro da Administração Federal (cedente);
5. Ocorrerá por meio de Portaria publicada no DOU;
6. Pode em estágio probatório apenas nas condições do art. 20, § 3º;
7. Sem suspensão do estágio;
8. Conta efetivo exercício, inclusive tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade.

Mandato Eletivo/Político - art. 94

1. Exercício de mandato como Chefe do Executivo ou Parlamentar;
2. Obrigatória para mandato:
 - a) Federal;
 - b) Estadual;
 - c) Distrital;
 - d) Prefeito (opção entre a remuneração do cargo ou o subsídio de prefeito).
3. Vereador:
 - a) **Havendo compatibilidade de horário:** acumula-se o mandato, recebendo subsídio mais vantagens do cargo;
 - b) **Inexistindo compatibilidade de horário:** afastamento obrigatório, podendo optar entre a remuneração do cargo ou o subsídio de vereador.
4. Pode durante o estágio probatório;
5. Sem suspensão do estágio;
6. Conta como efetivo exercício, inclusive tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade.

Pós Stricto Sensu - art. 96-A

1. Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado;
2. **Discricionária;**
3. Mestrado: 3 anos no cargo efetivo do quadro;
4. Doutorado e Pós-Doutorado: 4 anos no cargo efetivo do quadro;
5. Cumprido estágio probatório;
6. Outro requisito:
 - a) Mestrado e Doutorado: não ter se afastado nos últimos 2 anos para tratar de assuntos particulares, capacitação ou pós *stricto sensu*;
 - b) Pós-Doutorado: não ter se afastado nos últimos 4 anos para tratar de assuntos particulares ou pós *stricto sensu*.
7. Com remuneração;
8. Ao término: o servidor deverá permanecer no exercício das funções por igual período;
9. Exoneração ou aposentadoria: servidor deverá ressarcir a Administração na forma do art. 47;
10. Não obtenção do título ou grau: ressarcimento da Administração na forma do art. 47, salvo se comprovado caso fortuito ou força maior;
11. Conta como efetivo exercício, inclusive tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade;
12. Aplica-se para pós no Brasil ou no Exterior (nesta, observada a autorização das autoridades enumeradas no art. 95).

Missão ou Estudo no Exterior - arts. 95 e 96

1. Autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Legislativo e Presidente do STF;
2. **Discricionária;**
3. 4 anos;
4. Com remuneração;
5. Ao término, só cabe nova ausência pós decorrido igual período;
6. Exoneração ou licença para tratar de assuntos particulares: somente pós decorrido igual período de afastamento, salvo se houver ressarcimento das despesas havidas;
7. Pode em estágio probatório;
8. Suspensão do estágio;
9. Conta como efetivo exercício, inclusive para aposentadoria e disponibilidade;
10. Servir a organismo internacional:
 - a) Sem remuneração;
 - b) Suspensão do estágio probatório.

Curso de Formação - art. 20, §§ 4º e 5º

1. Participar de curso de formação exigido como etapa de concurso prevista em edital;
2. Incompatibilidade com horário de trabalho;
3. Pode durante o estágio probatório;
4. Suspensão do estágio;
6. Não conta como efetivo exercício, nem tempo de serviço para aposentadoria e disponibilidade.

10. Regime e Processo Disciplinar (arts. 116 ao 183)

A Lei 8.112/1990, institui o conjunto de deveres e vedações, bem como outras disposições correlatas com o exercício do poder disciplinar a que estarão submetido os Servidores Públicos Cíveis Federais de Órgãos e Entidades Autárquicas Federais.

Antes de entrarmos propriamente no tema de Regime e Processo Disciplinar, faremos algumas considerações sobre as regras jurídicas que lhe servem de escopo, facilitando a sua compreensão. Vamos lá!!!

O Estatuto Federal, por se tratar de lei em sentido estrito, cria o rol de deveres e vedações imputadas aos servidores públicos federais. Na hipótese de incorrerem em falta com seus deveres funcionais ou, ainda, transgredirem alguma vedação, o agente infrator deverá ser punido.

Essa punição é decorrente do poder disciplinar e tem natureza administrativa, não afastando a possibilidade do transgressor, em face da mesma infração, ser apenado civil e criminalmente, conforme será visto mais a frente.

O Órgão ou a Entidade Administrativa Federal a que se acha vinculado o servidor público deverá, previamente à aplicação da pena administrativa, observar os direitos fundamentais previstos expressamente na CF/1988, art. 5º, incisos LIV e LV, a saber:

a) Devido processo legal: competirá a Administração Pública instaurar processo administrativo para apurar a possível infração. Tal processo será composto de fases e atos previstos em lei, devendo ser conduzido por autoridades aptas a avaliar a potencial transgressão com objetividade para aplicar corretamente as disposições disciplinares legais (escoimadas de parcialidades).

b) Contraditório e Ampla Defesa: O referido rito deve assegurar ao acusado o direito de se manifestar acerca dos fatos imputados em seu desfavor, usando de todos os meios probatórios admitidos no Direito para fundamentar sua pretensão de defesa. Tais garantias formais viabilizam ao “acusado” o direito de ter seus argumentos avaliados pela Administração Pública. Importante: provas lícitas, ok!?

Graças aos princípios enumerados, podemos afirmar que a aplicação de qualquer punição disciplinar sem a instauração do devido processo administrativo ou, ainda, qualquer medida de ordem processual que afronte os princípios do contraditório ou da ampla defesa conduzirão a nulidade da pena, sujeita, pois, a correspondente anulação judicial ou administrativa.

O Estatuto Federal dos Servidores Públicos, em seus arts. de 116 a 142, trata do regime disciplinar do servidor federal e, nos arts. de 143 a 181, aborda as regras jurídicas do processo administrativo disciplinar a ser instaurado.

11. Deveres, Vedações e Punições Disciplinares (arts. 116 e 117; 127 ao 140)

Nos termos do art. 116, são deveres do servidor público efetivo ou comissionado: ter zelo profissional e lealdade ao órgão ou à entidade a que se encontra vinculado, conhecer a lei, obedecer às ordens superiores (poder

hierárquico), ter presteza no exercício das suas funções, cientificar os superiores de eventuais irregularidades de que tomar conhecimento, economizar material, manter sigilo sobre assuntos da repartição, respeitar padrões éticos e morais do meio administrativo, ser assíduo e pontual, agir com urbanidade e representar contra ilegalidades.

Dentre esses deveres, tem especial destaque a representação administrativa contra ilegalidades. Podemos entender por tal dever que o Servidor Federal tem, literalmente, a obrigação de “dedurar” colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo chefias, quando identificar irregularidades por elas cometidas. Daí a necessidade do servidor manter-se atualizado quanto as regras das normas brasileiras, entendendo o que poderá ou não fazer, à luz dos princípios do Direito Administrativo, tais como razoabilidade, proporcionalidade, moralidade e legalidade.

O descumprimento do dever de representar poderá implicar em responsabilidade por Improbidade Administrativa, nos termos da Lei 8.429/1992, art. 11. A representação deverá ser feita pelo servidor junto ao seu chefe, que se responsabilizará por encaminhá-la ao superior hierárquico do representado (servidor responsável pela irregularidade). Trata-se do poder administrativo hierárquico.

Os arts. 117 e 132 da Lei 8.112/1990 enumeram o rol de vedações que, uma vez violadas, importarão na punição do servidor infrator pelo Poder Público. Atualmente, são cinco as modalidades de punição administrativa, taxativamente plasmadas no art. 127 do Estatuto Federal:

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

A Lei 8.112/1990 enumera apenas tais punições, constituindo rol taxativo - *numerus clausus*, apenas ampliável por meio de lei. Logo, não cabe a Administração criar outras formas de punir alternativas, o que configurará hipótese de exercício irregular do poder disciplinar - Abuso de Poder. Também cabe lembrar que, no uso dessa prerrogativa legal, cumpre à Administração, além de declarar a motivação que ensejou sua atuação disciplinar (Lei 9.784/1999, art. 50, inciso I e II), assegurar ao servidor público o devido processo legal, contraditório e ampla defesa, conforme visto.

O Poder Público deverá considerar certos elementos ao aplicar a pena administrativa. São eles:

- a) A gravidade da infração;
- b) Os danos dela decorrente;
- c) Circunstâncias agravantes ou atenuantes;
- d) Antecedentes funcionais do servidor.

Nesse sentido, não há que se comparar os ilícitos administrativos tipificados na Lei 8.112/1990 com os ilícitos penais, haja vista que a grande maioria das irregularidades administrativas não possuem precisão em suas definições. Dessa forma, a Administração Pública terá certa margem de discricionariedade no enquadramento da irregularidade entre os ilícitos exemplificados na legislação em comento. Apesar da opinião acertada de Di Pietro, deve-se frisar que a pena de demissão somente poderá ser aplicada quando a infração estiver expressamente prevista em lei como fato gerador da referida sanção.

Em decorrência do princípio da razoabilidade e proporcionalidade (na verdade, este consequência daquele), quanto maior a irregularidade praticada pelo agente, maior será o rigor da pena a ser imposta.

Nesse contexto, estabelece a Lei 8.112/1990 que pelas infrações enumeradas no art. 129 o servidor será apenado com a mais branda de todas as sanções previstas no estatuto, isto é, a advertência escrita.

O registro escrito da advertência deverá ser cancelado dos assentamentos funcionais do servidor após o decurso de três anos. Se, dentro desse prazo, o servidor praticar qualquer outra infração suscetível de advertência, deverá ser apenado com maior rigor, isto é, suspensão, por se tratar de reincidência.

São irregularidades sujeitas à advertência escrita (art. 117, I ao VIII e XIX):

1. ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
2. retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
3. recusar fê a documentos públicos;
4. opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
5. promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
6. 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;
7. coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
8. manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
9. recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

As transgressões previstas no art. 130, em face de implicarem a suspensão do infrator, podem ser creditadas como mais graves do que aquelas sujeitas à pena de advertência. De fato, a suspensão tem como efeito jurídico imediato o afastamento do servidor, sem a remuneração a que faria jus, por prazo máximo não superior a 90 dias, ressalvada a hipótese de conversão da suspensão em multa, que será de 50% por dia de vencimento ou de remuneração, hipótese na qual o servidor permanecerá trabalhando.

O registro escrito da suspensão nos assentamentos funcionais do servidor público deverá ser cancelado após o decurso de cinco anos. Se dentro desse prazo o servidor incorrer em qualquer nova falta funcional que conduza a suspensão, deverá ser punido com suspensão de maior tempo de duração, já que há antecedente que justifica o referido rigor.

Por sua vez, são infrações sujeitas a suspensão (art. 117, XVII e XVIII; art. 130 e § 1º):

1. Acometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
2. Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
3. Reincidência de falta sujeita a advertência;

4. Recusa injustificada de sujeição a inspeção médica.

No que tange à última infração enumerada sujeita a suspensão, qual seja, recusa injustificada do servidor a se sujeitar a inspeção médica determinada pela Administração, observa o § 1º do art. 130 que o afastamento sem remuneração não poderá exceder o prazo de 15 dias, devendo seus efeitos cessarem na hipótese de o servidor infrator se sujeitar a inspeção médica.



Quando houver conveniência para o serviço, a suspensão é conversível em multa, na base de 50% por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço, de acordo com o art. 130, § 2º. Observa-se que a Administração ostenta aqui o que o Direito Administrativo usa chamar de poder ou competência discricionária.

Por incorrer em qualquer das irregularidades definidas no art. 132 do Estatuto, ao servidor será imputada a pena mais rigorosa do Estatuto Federal, qual seja, a demissão. São elas:

1. crime contra a administração pública;
2. abandono de cargo;
3. inassiduidade habitual;
4. improbidade administrativa;
5. incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
6. insubordinação grave em serviço;
7. ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
8. aplicação irregular de dinheiros públicos;
9. revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
10. lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
11. corrupção;
12. acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
13. valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
14. participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário (vide tabela - Parte II - Licença para Tratar de Assuntos Particulares);
15. atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
16. receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
17. aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

18. praticar usura sob qualquer de suas formas;
- s) proceder de forma desidiosa;
19. utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares.

Terá a disponibilidade ou a aposentadoria cassada, conforme regra expressa no art. 134 da Lei 8.112/1990, o servidor que, na ativa (investido em cargo público), tiver incorrido em falta grave passível de demissão. A cassação visa a garantir que os servidores incurso em faltas gravíssimas sujeitas a demissão não busquem refúgio na aposentadoria ou na disponibilidade para restarem impunes perante a Administração Pública.

A pena de destituição do cargo comissionado ou da função de confiança será aplicada nas hipóteses em que o servidor praticar faltas sujeitas a suspensão ou demissão, consoante as seguintes regras, extraídas da interpretação combinada dos arts. 127 e 135:

- a) Servidores ocupantes de cargos em comissão que não possuírem cargo efetivo serão destituídos, em razão de faltas sujeitas a suspensão ou demissão;
- b) Servidores titulares de cargo em comissão ou função de confiança que possuem cargos efetivos serão destituídos, apenas em face da prática de irregularidades sujeitas a demissão.

Pois bem. Após apreciação dos dispositivos mencionados, poderia o leitor chegar à seguinte conclusão: o exercício do poder disciplinar sobre o servidor federal é totalmente vinculado à lei, não restando qualquer apreciação de oportunidade e conveniência para as autoridades legalmente competentes para exercê-lo.

Entretanto, esse não é o melhor entendimento. Não se deve compreender que o servidor somente poderá ser punido pelas irregularidades discriminadas expressamente na lei. Pelas infrações não previstas em lei, também poderá o servidor ser punido administrativamente, respeitados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Ratifica esse entendimento o art. 130 da Lei 8.112/1990, ao afirmar que a suspensão será aplicada em caso violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a demissão.

Note-se que o legislador infraconstitucional, ao afirmar que a suspensão poderá ser aplicada nos casos de irregularidades que não conduzam a pena de demissão, permitiu que o Poder Público, conforme o caso optasse pela referida pena, segundo oportunidade e conveniência, tratando-se, pois, de exercício do poder discricionário.

A Lei 8.112/1990, art. 141, define as autoridades competentes para, exercendo o poder disciplinar, aplicar as penas administrativas estudadas neste tópico. Atualmente, o citado dispositivo vigora com a seguinte redação:

(...) As penalidades disciplinares serão aplicadas:

- I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;
- II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas

mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Observa-se da leitura do art. 141, que o Estatuto Federal respeitou a independência existente entre os Poderes políticos do Estado, bem como o princípio da proporcionalidade, ao prescrever, em seu inciso I, que as penas mais graves sobre os servidores efetivos deverão ser aplicadas pelas máximas autoridades do Executivo, do Legislativo e do Judiciário.

Ainda, com fulcro na Lei 9.784/1999, art. 12, competências plasmadas em lei poderão ser executadas por outras autoridades mediante delegação do titular, já que não se constituem em competências legais exclusivas. Sendo assim, o presidente da República, por exemplo, poderá delegar a execução da competência para aplicação da pena de demissão ao ministro de Estado.

12. Acúmulo de Cargos, Empregos e Funções Públicas (arts. 118 a 120)

A Constituição Federal, art. 37, XVI e XVII, prescreve a regra de não acumulação de cargos, empregos ou funções públicas, nos três Poderes da União, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal. O art. 118 do Estatuto do Servidor Público Civil Federal, em conformidade com o referido dispositivo constitucional, anota ser vedada a acumulação remunerada de cargos públicos. Ao servidor civil federal, portanto, será vedado acumular remuneradamente seu cargo público com outro, ou ainda, com um emprego ou função pública, em qualquer esfera de governo.

Noutro giro, a impossibilidade de acumulação de cargos públicos deve ser entendida como relativa, pois a própria Constituição legitima determinadas acumulações, de natureza excepcional, em seu art. 37, XVI, alíneas, e art. 38, III, desde que, em todas elas, haja comprovação de compatibilidade de horários. São elas:

- a) 2 cargos de professor;
- b) 1 cargo de professor com um técnico ou científico;
- c) 2 cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;
- d) Mandato de vereador com um cargo público.

Quanto à última exceção de acúmulo, qual seja, o mandato de vereador com um cargo público, entende-se que, havendo compatibilidade de horários, o servidor poderá perceber o subsídio do respectivo mandato acrescido das vantagens do cargo público em que é titular. Inexistindo compatibilidade de horários, o servidor será forçado a se afastar do cargo público (afastamento para mandato político - art. 94) em face do mandato eletivo que deverá exercer, podendo optar pela remuneração do cargo público em que é titular ou o subsídio de vereador.

O servidor não poderá acumular, além do mandato de vereador, outros mandatos políticos com o cargo do qual é titular. Segundo a CF/1988, art. 38, I e II, o servidor deverá ser afastado do cargo de que é titular, obrigatoriamente, quando eleito para mandatos federais, estaduais, distritais ou mesmo de prefeito – nesse último caso, caberá ao servidor optar por perceber a remuneração do seu cargo ou o subsídio de prefeito.

Complementando as regras de não acumulação de cargos públicos, será proibido ao servidor público civil federal ser titular de mais de um cargo em comissão, ressalvada a hipótese de interino (ver capítulo sobre substituição). Portanto, o servidor público civil federal poderá ser titular de um cargo em comissão e, cumulativamente, exercer as funções de outro cargo comissionado na condição de substituto, enquanto durar o impedimento do respectivo titular.

Ainda, na hipótese em que o servidor civil federal acumular licitamente cargos públicos efetivos, uma vez nomeado para exercício de cargo em comissão, deverá ser afastado dos dois cargos efetivos. No entanto, se houver compatibilidade de horário e local entre o cargo em comissão e um dos cargos efetivos, declarada pelas máximas autoridades dos órgãos e entidades envolvidas, poderá o servidor público acumular as funções públicas. É o que dispõe o art. 120 da Lei 8.112/1990. Trata-se de caso excepcional, na medida em que a regra é que as funções de chefia, direção ou assessoramento inerentes aos cargos em comissão deverão ser desempenhadas em regime de total dedicação, sendo o servidor, em face disso, afastado das funções do cargo efetivo que provê.

13. Responsabilidades: Administrativa, Civil e Penal (arts. 121 a 126)

Em face de infrações disciplinares, um servidor público civil federal poderá ser punido penal, administrativa e civilmente. Trata-se da responsabilidade tripartite do servidor, consagrada pelo art. 121 da Lei 8.112/1990. Com efeito, as punições civis, penais e administrativas serão cumulativas, porém independentes entre si. Anota Carvalho Filho (2008, p. 669) que:

A responsabilidade se origina de uma conduta ilícita ou da ocorrência de determinada situação fática prevista em lei e se caracteriza pela natureza do campo jurídico em que se consuma. Desse modo, a responsabilidade pode ser civil, penal ou administrativa. Cada responsabilidade é, em princípio, independente da outra. Por exemplo, pode haver responsabilidade civil sem que haja responsabilidade penal ou administrativa. Pode também haver responsabilidade administrativa sem que se siga conjuntamente a responsabilidade penal ou civil.

Complementa o mesmo autor afirmando que, muito embora as responsabilidades sejam independentes, em algumas ocasiões, o fato que motiva uma simultaneamente gera outra (CARVALHO FILHO, 2008, p. 669). Diante desses casos, as responsabilidades serão somadas, devendo o infrator responder a respeito de cada uma delas, cumulativamente.

A responsabilidade civil se configura quando, no exercício de suas funções, o servidor público causa dano aos cofres públicos ou a terceiros. Por exemplo: quando um

servidor público, dirigindo carro oficial, abalroa veículo de particular, será responsabilizado pelos danos causados ao patrimônio de terceiros. Já quando um servidor desvia verbas públicas em proveito próprio, configurando hipótese de enriquecimento ilícito, lesa o Erário. Tanto no primeiro como no segundo caso, houve dano, importando responsabilidade civil de seu autor.

É importante frisar que, nos termos do art. 122, a responsabilidade patrimonial do servidor decorrerá de atos comissivos ou omissivos, dolosos ou culposos. É muito comum vermos em provas de concurso público o examinador afirmar que o servidor “apenas responderá civilmente por atos dolosos”, ou ainda, “por atos dolosos ou culposos, mas exclusivamente comissivos”. Ambas as afirmativas estão erradas, percebeu!? Tenha muita atenção!

Segundo o art. 37, § 6º, da CF/1988 c/c o art. 122, § 2º, da Lei 8.112/1990, os danos causados a terceiros pela Administração Pública serão por ela indenizados, cabendo ação regressiva contra o agente precursor da lesão.

Note-se que a responsabilização civil do servidor dependerá da prova de que ele agiu com culpa ou dolo, consagrando os artigos destacados a denominada responsabilidade subjetiva do agente, em face dos danos que tenha provocado. No entanto, restando comprovado dolo ou culpa do agente, vindo este a falecer, a obrigação de reparar os danos alcançará seus herdeiros, no limite do patrimônio sucedido (Lei 8.112/1990, art. 120, § 3º e CC/2002, art. 1792).

Sendo assim, um apartamento cujo proprietário seja herdeiro do servidor algoz dos cofres públicos não poderá ser objeto de sequestro para fins de quitação do débito, haja vista que não integra o espólio.

Conforme estudado em capítulos anteriores, o servidor público poderá parcelar o valor da indenização aos cofres, desde que cada prestação não seja inferior a 10% da respectiva remuneração. No entanto, por força do art. 122, § 1º, da Lei no 8.112/1990, quando a lesão decorrer de *animus* doloso, a regra será a execução judicial, sendo o parcelamento medida excepcional apenas tomada quando não houver bens que permitam a quitação da dívida junto ao Poder Público.

Algumas infrações administrativas também poderão ser tipificadas criminalmente. Nessas ocasiões, de acordo com o art. 126 do Estatuto Federal, se o servidor público for absolvido pelo Estado-Juiz na instância criminal, mediante sentença que negue sua autoria no crime (negativa de autoria) ou, ainda, por sentença que declare não ter ocorrido o crime que lhe é imputado (inexistência do fato), deverá ser afastada a responsabilização administrativa, isto é, o servidor não poderá ser punido administrativamente.

Diante disso, pode-se afirmar que a absolvição criminal por negativa de autoria ou por inexistência do fato interfere na instância administrativa, tratando-se, pois, da comunicabilidade de instâncias, cotejada por Di Pietro (2008, p. 581).

Não obstante a veracidade dessa conclusão, não haverá em todas as hipóteses de absolvição criminal a referida intercomunicação de instâncias. Por exemplo, se o servidor público for absolvido penalmente em virtude de falta de provas que possam justificar sólida condenação judicial, não responderá criminalmente, mas poderá ser punido administrativamente.

14. Prescrição e Cancelamento do Registro (arts. 131 e 142)

Por prescrição da pena entende-se a perda da pretensão punitiva do Estado. Com efeito, em conformidade com o princípio da segurança jurídica, após o decurso dos prazos prescricionais plasmados no art. 142 da Lei 8.112/1990, a Administração Pública não mais poderá punir o servidor. A prescrição é reconhecida pela Administração como causa de extinção da punibilidade. Seus prazos são os seguintes (provas de múltipla escolha adoram esses prazos!!!!), todos contados do conhecimento da irregularidade:

- Advertência: 180 dias;
- Suspensão: 2 anos;
- Demissão, cassação e destituição: 5 anos.

Quando uma infração administrativa configurar, cumulativamente, irregularidade penalmente imputável, esses prazos prescricionais serão afastados, para dar lugar aos prazos prescricionais do Código Penal brasileiro.

Uma das consequências da instauração de procedimento disciplinar será a interrupção do prazo prescricional (fato administrativo). Com efeito, os prazos enumerados no art. 142 do Estatuto do Servidor Federal somente voltarão a correr desde o início (ou seja, "do zero"!!!), conforme expresso em seus §§ 3º e 4º, quando houver a decisão final proferida pela autoridade competente ou uma vez decorrido o tempo máximo de duração do procedimento disciplinar sem decisão alguma.

Tendo como escopo uma das mais preciosas garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal, qual seja, a vedação de penas de caráter perpétuo, esculpida em seu art. 5º, XLVII, b, além do já citado princípio da segurança jurídica, o Estatuto do Servidor Público Civil Federal estabeleceu que, após o transcurso de determinados prazos, o registro das sanções aplicadas sobre o agente deverá ser cancelado.

Ademais, o registro de uma pena serve como fundamento para aplicação de pena mais severa sobre o infrator, por se tratar de antecedente. Por exemplo: se, dentro de certo prazo, o servidor público apenado recentemente com advertência praticar nova irregularidade sujeita à mesma pena, deverá ser punido com maior rigor.

Nesse contexto, não poderá a Administração Pública utilizar os antecedentes de um servidor indefinidamente como motivação para imputação de sanções cada vez mais severas, sob pena de ferir o mencionado direito fundamental.

Atualmente, o art. 131 da Lei 8.112/1990 dispõe os seguintes prazos para cancelamento de registro, desde que o servidor nesses lapsos não pratiquem qualquer nova infração disciplinar:

- Advertência: 3 anos de efetivo exercício;
- Suspensão: 5 anos de efetivo exercício.



Segundo o STJ (Súmula 635, DJe 17.06.2019): os prazos prescricionais previstos no artigo 142 da Lei 8.112/1990 iniciam-se na data em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido - sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar - e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção.
O STF perfilha entendimento similar (MS 23.299/SP, Rel. Ministro Sepúlveda Pertence, julgado: 06.03.2002).

15. Demissão e Destituição à luz do art. 137

O *caput* do dispositivo em destaque proíbe o servidor que tiver sido demitido ou destituído em face das irregularidades previstas no art. 117, IX e XI, adiante arroladas, de ser investido em novo cargo público federal, de provimento efetivo ou não, pelo prazo de 5 anos:

Art. 117.

(...)

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

(...)

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro.

Já o parágrafo único do mesmo dispositivo proíbe **por prazo indeterminado** o servidor demitido ou destituído pelas irregularidades previstas no art. 132, I, IV, VIII, X e XI de retornar aos serviços públicos federais:

Art. 132. [...]

I - crime contra a administração pública;

(...)

IV - improbidade administrativa;

(...)

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

(...)

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

XI - corrupção.

Claramente o legislador infraconstitucional, ao redigir o § único do art. 137 da Lei 8.112/1990 descuidou-se e acabou ferindo a CF/1988, art. 5º, XLVII, b, responsável por estabelecer o direito fundamental da proibição de penas de caráter perpétuo no Brasil.

A falta de posicionamento do Supremo Tribunal Federal a respeito desse vício de inconstitucionalidade gera confusão, sobretudo para aqueles que se preparam para as provas de concursos públicos. Portanto, até que a Egrégia Corte Constitucional seja provocada e manifeste-se sobre o tema, o referido dispositivo da Lei 8.112/1990 presume-se legítimo e, por conseguinte, produz efeitos jurídicos no sistema normativo brasileiro.

16. Processo Disciplinar (arts. 143 a 173)

O Estatuto do Servidor Público Civil Federal, em atendimento aos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (CF/1988, art. 5º, LIV e LV), prescreve as regras aplicáveis ao processo disciplinar, instituído para: apurar eventual infração de que se tenha conhecimento, oferecer ao servidor contra quem se imputa a responsabilidade o direito de manifestação, bem como viabilizar um julgamento justo pela autoridade legalmente imbuída de competência.

Segundo o princípio do devido processo legal, o servidor público infrator fará jus a um procedimento disciplinar apuratório, de fases previamente definidas na lei, sendo defeso ao órgão ou à entidade processante criar fases processuais segundo sua oportunidade e conveniência. Dessa forma, se o órgão federal processante estabelecer fase processual que a Lei 8.112/1990 não contempla, terá incorrido em lesão ao princípio em tela.

Entende-se por ampla defesa o direito que possui o servidor infrator de fundamentar sua inocência, utilizando-se, para tanto, de todas as provas lícitas admitidas. Em decorrência desse primado constitucional, assegura-se ao acusado:

- a) Tomar conhecimento de todos os fatos e provas contra ele oferecidas;
- b) Acompanhar a instrução, assim como todas as demais fases do procedimento administrativo.

Pelo princípio do contraditório será assegurado ao servidor civil federal o direito de se manifestar contra todos os fatos e provas produzidas em seu desfavor.

Conforme já estudado no capítulo anterior, se o órgão ou a entidade processante desatender aos referidos princípios, considerados escopo dos processos de natureza tanto administrativa como judicial, acarretará a nulidade do certame.

Nesse contexto, a Lei 8.112/1990 cita duas espécies de procedimentos disciplinares, a saber:

- a) Sindicância;
- b) Processo Administrativo Disciplinar - PAD, inclusive em rito sumário.

Cada um desses procedimentos será instaurado consoante os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Com efeito, quanto mais grave for a infração, mais rigorosa será a pena. Nesse contexto, mais minucioso – e por isso mais demorado – será o procedimento prévio apuratório. Ao contrário, quando a infração for pequena, mais rápido será o procedimento.

O processo administrativo disciplinar será instaurado quando a falta funcional for passível de demissão, destituição, cassação e suspensão por mais de 30 dias – vale frisar que o prazo máximo de suspensão será de 90 dias. As faltas funcionais sujeitas a advertência e suspensão de até 30 dias poderão ser apuradas por mera sindicância.

Podem ser realizados dois procedimentos de PAD: ordinário e sumário. Este, em conformidade com o art. 133 da Lei 8.112/1990, será instaurado pelo órgão ou pela entidade exclusivamente para apurar as seguintes ilicitudes:

- a) Abandono de cargo (art. 138): mais de 30 dias consecutivos de faltas injustificadas;
- b) Inassiduidade habitual (art. 139): 60 dias, interpolados em 12 meses, de faltas injustificadas;
- c) Acúmulo ilícito de cargo, empregos e funções públicas.

Note-se que o título é **rito sumário** pelo fato de as infrações que provocam sua instauração se apresentarem como de fácil e rápida apuração.

Os procedimentos previstos no Estatuto do Servidor Público Federal são de natureza administrativa, portanto se sujeitarão aos princípios informadores dos processos administrativos em geral. Um deles, de grande relevância,

denomina-se oficialidade. Segundo esse primado processual, de ordem infraconstitucional (Lei 9.784/1999, art. 2º, XII), competirá o impulso dos processos administrativos ao órgão ou à entidade processante, e não às partes nele interessadas. Aplicando esse princípio aos procedimentos disciplinares plasmados na Lei no 8.112/1990, pode-se afirmar que poderão ser instaurados *ex officio*, isto é, pela própria Administração, independentemente de provocação.

Entretanto, isso não impede que aquele que porventura tome conhecimento de uma falta funcional cientifique as autoridades competentes, para fins de apuração mediante instauração de procedimento disciplinar adequado, segundo as regras de razoabilidade e proporcionalidade.

Frise-se que, para o servidor sujeito às regras estatutárias objeto de análise neste livro, existe o dever de representação quanto às irregularidades de que vier a tomar conhecimento, expressamente previsto no art. 116, XII.

Segundo o art.144, as denúncias escritas de eventuais infrações – entendidas como notícia de irregularidade, e não como peça inicial da ação penal pública – deverão conter identificação e endereço de seu autor, sob pena de não serem recebidas pela autoridade competente. Quando o fato não corresponder a falta funcional ou tipo penal, a denúncia deverá ser arquivada.

Importante lembrarmos da Súmula Vinculante nº 5, segundo qual, a falta de advogado para representar um servidor público em um processo administrativo disciplinar não torna o certame nulo. Desse modo, a contratação de um advogado por um servidor público é facultativa e não obrigatória.

Também é interessante apontarmos o conteúdo da Súmula Vinculante nº 21, pelo qual é defeso a Administração Pública exigir garantias do interessado em um processo administrativo como requisito indispensável para apreciação de um recurso administrativo, certo!?

Visando ao estudo objetivo dos procedimentos administrativos plasmados na Lei 8.112/1990, o presente trabalho resumirá as características marcantes de cada um deles, incluindo a revisão administrativa.

16.1. Sindicância

- a) Prazo para conclusão: 30 dias prorrogáveis por mais 30 dias (art. 145, parágrafo único);
- b) Faltas sujeitas a advertências ou suspensão não superior a 30 dias;
- c) Nas hipóteses tratadas no item anterior, não configura fase do PAD, mas procedimento autônomo, desde que respeitado o contraditório e a ampla defesa ao acusado;
- d) Quando a punição é maior que advertência ou suspensão até 30 dias, a sindicância não é suficiente, devendo ser encerrada e instaurado o PAD. Nesse caso, o auto da sindicância será apensado ao do PAD. Também não será exigido o contraditório e a ampla defesa (serão assegurados no PAD);
- e) Em resumo, a sindicância poderá resultar em (art. 145):
 - Arquivamento do feito;
 - Aplicação das penalidades mencionadas;
 - Instauração do PAD.

16.2. PAD sob rito Sumário (art. 133)

- a) Criado pela Lei 9.527/1997, que alterou o art. 133 da Lei 8.112/1990;
- b) Exclusivamente empregado para apurar:
 - Abandono de cargo: mais de 30 dias consecutivos de ausências injustificadas (art. 138);
 - Inassiduidade habitual: 60 dias, interporlados em 12 meses, de ausências injustificadas (art. 139);
 - Acúmulo de cargos, empregos e funções públicas.
- c) Prazo para conclusão: 30 dias, prorrogáveis por mais 15 dias (art. 133, § 7º);
- d) Trata-se do PAD sob rito mais célere, em face das irregularidades possuírem fácil e rápida apuração;
- e) Três fases:
 - Instauração;
 - Instrução sumária;
 - Julgamento.
- f) Procedimento:
 - O rito sumário somente será instaurado se, no prazo de 10 dias, contados da devida notificação, o servidor apresentar opção **(exclusivo para acúmulo ilícito)**;
 - Caso o servidor ofereça opção dentro do prazo mencionado, será desvinculado automaticamente do cargo, emprego ou função pública que desprezou (exclusivo para acúmulo ilícito);
 - Se não oferecer opção, o rito deverá ser instaurado por meio de portaria administrativa que, deverá indicar o nome dos dois servidores estáveis da comissão processante, bem como resumir autoria (nome e matrícula do infrator) e materialidades (datas em que ocorreu o acúmulo);
 - Após a instauração, a comissão deverá lavrar em até três dias a indicição do servidor e citá-lo, para que no prazo de cinco dias promova sua defesa;
 - Se optar dentro do prazo de defesa, será considerado que o servidor tem boa-fé, devendo ocorrer o desligamento automático do cargo, emprego ou função pública desprezado **(exclusivo para acúmulo ilícito)**;
 - Defesa apresentada: comissão emitirá relatório conclusivo e opinativo (inocência ou culpa);
 - Julgamento: decisão em cinco dias, com fulcro no relatório emitido pela comissão (a autoridade somente poderá deixar de acolher seus argumentos se o relatório for contrário às provas nos autos);
 - Art. 140: rito apropriado para abandono e inassiduidade habitual, mas sem os atos processuais de escolha de cargos (exclusivo para acúmulo ilícito).

16.3. PAD sob rito Ordinário

- a) Prazo para conclusão: 60 dias, prorrogáveis por mais 60 (art. 152);
- b) Três fases:
 - Instauração;
 - Inquérito (instrução, defesa e relatório);
 - Julgamento (art. 151).
- c) Prazo para conclusão: 60 dias, prorrogáveis por mais 60 (art. 152);
- d) Comissão processante composta de 3 servidores estáveis. Um dos seus integrantes será o presidente, que poderá ter cargo efetivo de nível igual ou superior ao do acusado. Ainda, poderá ter grau de escolaridade igual ou superior ao do acusado (art. 149);
- e) Afastamento temporário (art. 147): ocorrerá quando o acusado ameaça o devido curso do procedimento. Será determinado pela mesma autoridade competente pela instauração do rito. Prazo máximo de até 60 dias, prorrogáveis por igual prazo, remuneradamente. Por conseguinte pode-se afirmar que não configura pena.
- f) Inquérito - instrução:
 - Subfase em que a comissão processante produz provas (depoimentos, acareações, investigações, entre outras medidas de natureza investigativa) que servirão para embasar a decisão final. É assegurado o exercício da ampla defesa, podendo o servidor ou seu representante acompanhar toda a instrução;
 - Após a produção de provas será o servidor interrogado. Munida de todas as provas produzidas até então, mais o interrogatório, a comissão poderá ou não indiciar o servidor. Se o fizer, citará o indiciado para que promova a defesa no prazo de dez dias.
- g) Inquérito - defesa: o indiciado que não se defender no prazo plasmado em lei será considerado réu revel, o que, por sua vez, não importará presunção de que tudo que fora alegado em seu desfavor é verdadeiro, graças ao princípio da verdade real, ou material, norteador dos processos administrativos em geral.
- h) inquérito - relatório: após o oferecimento de defesa, a comissão lavrará relatório conclusivo e opinativo. Encerrar-se-ão os trabalhos da comissão.
- i) Julgamento: a decisão deverá ser proferida pela autoridade julgadora no prazo de 20 dias, com base no relatório emitido pela comissão (a autoridade somente poderá não acatar o relatório se este for contrário às provas nos autos).

17. Revisão do Processo (arts. 174 a 182)

Segundo o art. 174, caberá a revisão do PAD, a qualquer tempo (imprescritível), quando ocorrer uma das seguintes situações:

- a) Conhecimento de fatos novos ou circunstâncias que motivem a inocência do condenado (inéditos nos autos da revisão, isto é, não conhecidos anteriormente pela Administração);
- b) Penalidade aplicada irregularmente.

Poderá ser iniciado de ofício ou por provocação do próprio servidor, ressalva- das determinadas hipóteses lógicas, plasmadas nos §§ 1º e 2º do art. 174. Com efeito, quando o agente demitido, por exemplo, tiver falecido, um familiar (o dispositivo não faz referência ao grau civil de parentesco) poderá requerer junto à Administração Pública a instauração da revisão.

A revisão não se configura como segunda instância do PAD. Na verdade, trata-se de novo processo, que ensejará, inclusive, a composição de nova comissão processante para fins de sua condução.

Não poderá ocorrer, no processo revisional, o agravamento da pena aplicada ao servidor, isto é, será vedada a reforma em prejuízo do agente (*reformatio in pejus*). Dessa forma, se o servidor foi demitido, poderá a revisão absolvê-lo, ocasionando, se estável, por força do art. 28, sua reintegração no cargo anteriormente ocupado ou naquele em que se transformou, com direito a ressarcimento de todos os direitos subtraídos pela demissão errônea.

Também poderá haver a "redução" da pena aplicada ao servidor por meio de revisão. Dessa forma, no mesmo caso apresentado, o servidor poderá ter sua pena de demissão convertida em suspensão, por exemplo.

Exercícios

Aspectos Introdutórios¹

(CESPE/ANVISA/Técnico administrativo/2016) João, após aprovação em concurso público, foi nomeado em 2015 para integrar o quadro de uma entidade da Administração Indireta dotada de personalidade jurídica de direito privado. Acerca dessa situação hipotética, julgue os itens seguintes.

1. Com a aprovação no referido concurso, João passará a ocupar cargo público efetivo regido pelo regime jurídico único dos servidores públicos civis.
2. Na situação descrita, após três anos de efetivo exercício, João adquirirá a estabilidade estatutária, própria dos servidores públicos, desde que seja aprovado em estágio probatório.
3. A partir das informações apresentadas na situação hipotética em apreço, é correto concluir que João foi nomeado para ocupar emprego público.
4. **(CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016)** O cargo público, definido como o conjunto de atribuições e responsabilidades incumbidas ao servidor, é criado por lei para provimento em caráter efetivo ou em comissão.
5. **(CESPE/MPU/Técnico Administrativo/2015)** O servidor ocupante de cargo em comissão pode ser exonerado a qualquer momento, independentemente de motivação.
6. **(CESPE/DPU/Agente Administrativo/2016)** Somente nos casos previstos em lei poderá haver a prestação gratuita de serviços ao poder público.
7. **(CESPE/DPU/Analista Técnico - Administrativo/2016)** Os servidores contratados por tempo determinado

para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público e os empregados públicos classificam-se, em virtude da ausência de estabilidade, como servidores temporários.

Concurso Público²

1. **(CESPE/DPE-PE/Defensor Público/2015)** Conforme entendimento atual do STF, é dever da administração pública nomear candidato aprovado em concurso público dentro das vagas previstas no edital, em razão do princípio da boa-fé e da proteção da confiança, salvo em situações excepcionais caracterizadas pela necessidade, superveniência e imprevisibilidade.
2. **(CESPE/TCU/Técnico de Controle Externo/2015)** O prazo de validade de concurso público é de até dois anos, podendo ele ser prorrogado enquanto houver candidatos aprovados no cadastro de reserva.
3. **(CESPE/STJ/Analista judiciário/2015)** O diploma ou habilitação legal exigido para o exercício do cargo deve ser apresentado pelo candidato no ato de inscrição do concurso público pleiteado.
4. **(CESPE/STJ/Analista judiciário/2015)** No que se refere ao exame psicotécnico, além de previsão legal, são exigidos mais três requisitos para que seja válida a sua exigência em certames públicos: ser pautado em critérios objetivos e científicos, ser compatível com as atribuições normais do cargo e ser ofertado direito de recurso na via administrativa.
5. **(CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016)** De acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, é válida a exigência de exame psicotécnico em concursos públicos desde que esteja a exigência prevista no edital do certame.
6. De acordo com o entendimento perfilhado pelo STF, a candidata gestante em sede de concurso público terá direito a remarcação do dia de realização do Teste de Aptidão Física - TAF se houver previsão dessa faculdade no edital de convocação.

Nomeação, Posse e Exercício³

1. **(CESPE/DPU/Analista Técnico - Administrativo/2016)** A investidura em cargo público em comissão ocorre com a nomeação e independe de prévia habilitação em concurso público.
2. **(CESPE/TRE - ES/Técnico Judiciário/2011)** Se determinado servidor, na data de publicação do ato de provimento de certo cargo público, estiver em gozo de licença por motivo de doença em pessoa da família, o prazo para a posse será contado do término do respectivo impedimento.
3. **(CESPE/INSS/Técnico do Seguro Social/2016)** O período de afastamento do servidor para o deslocamento e para a retomada do exercício do cargo no novo município, observados os limites legais, é considerado como de efetivo exercício.

¹ 1 E 2 E 3 C 4 C 5 C 6 C 7 E.

² 1 C 2 E 3 E 4 C 5 E, 6 E.

³ 1 E 2 C 3 C 4 E 5 C 6 C 7 E 8 C 9 E, 10. E, 11. C.

4. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) Situação hipotética: Giorgio, de quarenta anos de idade, é cidadão italiano e não tem nacionalidade brasileira. Foi aprovado, dentro do número de vagas, em concurso público para prover cargo do professor de ensino superior de determinada universidade federal, tem o nível de escolaridade exigido para o cargo e aptidão física e mental. **Assertiva:** Nessa situação, por não ter a nacionalidade brasileira, Giorgio não poderá tomar posse no referido cargo.

5. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) A investidura em cargo público ocorre com a posse.

6. (CESPE/TRE-GO/Técnico Judiciário/2015) Alice, aprovada em concurso público para o cargo de técnico administrativo de um TRE, precisa acompanhar cirurgia de ente familiar que ocorrerá no mesmo dia em que foi marcada sua posse. Nessa situação, Alice poderá nomear, por procuração específica, alguém que a represente no ato da posse.

7. (CESPE/TRF 1ª/Analista Judiciário/2017) Sérgio foi reprovado em concurso público, mas, por força de decisão liminar obteve sua nomeação e tomou posse no cargo pretendido. Seis anos depois, a medida foi revogada por decisão judicial definitiva e Sérgio foi exonerado pela administração. Nessa situação, ao exonerar Sérgio a administração violou o princípio da proteção da confiança legítima.

8. (CESPE/FUB/Nível Médio/2015) Considere que Joana, servidora pública da Universidade de Brasília, tenha recebido documentação para a instrução do processo administrativo de posse de um professor estrangeiro em um cargo público da universidade. Nessa situação, Joana deve desconsiderar a não apresentação, pelo professor, do documento comprobatório de nacionalidade brasileira, devendo dar prosseguimento ao referido processo.

9. (CESPE/MPU/Técnico Administrativo/2015) Os impedimentos, as proibições e os deveres previstos na Lei nº 8.112/1990 somente se aplicam ao servidor público após a posse, momento em que ocorre a investidura no cargo.

10. (CESPE - 2018 - IPHAN - Técnico I - Área 2) Servidor ocupante de cargo em comissão não poderá ser nomeado para outro cargo de confiança, nem mesmo interinamente.

11. (CESPE - 2018 - MPU - Técnico do MPU - Administração) Divulgado o resultado final de um concurso público para o preenchimento de vagas em cargo público de natureza civil, da administração direta federal, os aprovados foram nomeados. Com a posse, os aprovados serão investidos no cargo público, mas irão adquirir estabilidade somente após três anos de efetivo exercício.

perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado.

2. (CESPE/FUB/Analista - Administrador/2015) Entre os itens avaliados no desempenho do cargo do servidor durante seu estágio probatório incluem-se sua capacidade de iniciativa e sua disciplina.

3. (CESPE/FUB/Analista - Administrador/2015) Um servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de vinte e quatro meses.

4. (CESPE/DPU/Agente Administrativo/2016) Em face da garantia da estabilidade, o servidor público estável só perderá o cargo por força de decisão judicial.

5. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) O servidor que for nomeado para cargo de provimento efetivo será submetido, após entrar em exercício, a estágio probatório de três anos, no qual será avaliado com base na assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

6. (CESPE/TRF 1ª/Analista Judiciária - Área Judiciária/2017) Servidor público estável poderá perder o seu cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

7. (CESPE/Antaq/Conhecimentos Básicos/2014) É prevista, no texto constitucional, a hipótese de exoneração de servidor estável por excesso de despesa com pessoal.

8. Tão logo seja regulado por meio de lei complementar, será possível imputar ao servidor público estável a perda de seu cargo efetivo em virtude de reprovação em avaliação periódica de desempenho, independente de se observar o direito a ampla defesa.

(CESPE - 2018 - FUB - Conhecimentos Básicos - Cargos de Nível Médio) Em 2015, Sara era servidora pública estável de determinado órgão. No ano seguinte, ela foi aprovada em concurso público para cargo de provimento efetivo de outro órgão público, nomeada e empossada nesse último cargo, tendo iniciado efetivamente o exercício de suas funções nesse mesmo ano. Em 2018, Sara foi reprovada em avaliação de desempenho e, conseqüentemente, no estágio probatório. Acerca dessa situação hipotética, julgue o item a seguir à luz das disposições do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União.

9. Enquanto estava em estágio probatório no segundo órgão no qual trabalhou, Sara não poderia exercer funções de chefia, direção ou assessoramento.

10. Com a reprovação no estágio probatório, Sara poderá ser reconduzida ao primeiro órgão no qual trabalhou para ocupar o antigo cargo, desde que ele esteja disponível.

Estágio Probatório e Estabilidade⁴

1. (CESPE/MPU/Técnico Administrativo/2015) O servidor público federal estável, habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo, só

⁴ 1 E 2 C 3 E 4 E 5 C 6 C 7 C 8 E, 9. E, 10. C.

⁵ 1 C 2 E 3 C 4 E 5 E 6 C 7 C 8 E, 9. C, 10. C, 11. C.

Provimentos⁵

1. (CESPE/FUB/Nível Médio/2015) Considere que João, de setenta anos de idade, servidor público federal aposentado por invalidez, tenha solicitado a reversão de sua aposentadoria. Nessa situação, mesmo que a junta

médica oficial tenha concluído que o referido servidor não apresenta qualquer condição incapacitante para o exercício profissional, a administração deverá indeferir a solicitação de João.

2. (CESPE/FUB/Analista - Administrador/2015) As formas de provimento de cargo público incluem a ascensão e a transferência.

3. (CESPE/FUB/Analista - Administrador/2015) São formas de provimento de cargo público: nomeação, promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução.

4. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) Situação hipotética: Cláudio, servidor público federal, foi demitido após ter respondido a processo administrativo pela suposta prática de ato de improbidade administrativa. Inconformado, Cláudio ingressou com ação judicial e conseguiu anular a demissão, tendo sido reinvestido no cargo. **Assertiva:** Nesse caso, a reinvestidura de Cláudio no cargo público se dará por meio da reversão.

5. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) Ascensão e reintegração são formas de provimento de cargo público.

6. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica, advinda após sua posse em cargo público.

7. (CESPE/TRF 1ª/Técnico Judiciário/2017) Situação hipotética: Severino, servidor público federal, sofreu acidente automobilístico que limitou a sua capacidade física, o que foi confirmado por inspeção médica oficial. **Assertiva:** Nessa situação, se Severino não for julgado incapaz para o serviço público, ele deverá ser readaptado, o que acarretará a vacância do cargo que ocupa.

8. (CESPE/TRF 1ª/Técnico Judiciário/2017) Situação hipotética: Sérgio, aprovado em concurso público, foi nomeado em vinte de outubro de 2015. Um ano e dois meses depois, após ter sido aprovado em outro concurso público, entrou em exercício no novo órgão público no dia quinze de janeiro de 2017. No entanto, durante o estágio probatório, ele se arrependeu da nova investidura e decidiu retornar ao cargo que havia ocupado anteriormente. **Assertiva:** Nessa situação, Sérgio terá direito a retornar ao cargo anteriormente ocupado em virtude do instituto da recondução.

9. Baseando-se na Lei 8.112/1990 e na regra extraída do Direito Constitucional de que o direito adquirido não poderá ser revogado, torna-se defeso a uma autarquia a reversão de ofício de servidores públicos aposentados voluntariamente.

10. (CESPE / CEBRASPE - 2020 - MPE-CE - Analista) A readaptação é, simultaneamente, forma de provimento e de vacância de cargo público.

11. (CESPE / CEBRASPE - 2020 - MPE-CE - Analista) No provimento por reintegração, o servidor, quando invalidada sua demissão por decisão administrativa ou judicial, retorna ao cargo anteriormente ocupado, com ressarcimento de todas as vantagens.

1. (CESPE/TRE-GO/Técnico Judiciário/2015) Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

2. (CESPE/TRE-GO/Técnico Judiciário/2015) Paulo, técnico judiciário em exercício na capital do estado de jurisdição de um TRE, pediu sua remoção para outra cidade, na mesma jurisdição desse tribunal. Nessa situação, se for removido, Paulo não terá direito a ajuda de custo.

(CESPE/INSS/Técnico do Seguro Social/2016) Considerando que determinado servidor público federal tenha sido removido para outra sede, situada em outro município, para acompanhar sua esposa, que também é servidora pública federal e foi removida no interesse da administração, julgue o item seguinte à luz do disposto na Lei n.º 8.112/1990.

3. Ainda que o servidor e sua esposa sejam integrantes de órgãos pertencentes a poderes distintos da União, a remoção do servidor poderia ser concedida.

4. É correto inferir que houve interesse da administração na remoção do servidor, pois esse é um dos requisitos para sua concessão.

5. A referida remoção pressupõe o deslocamento do cargo ocupado pelo servidor para outro órgão ou entidade do mesmo poder.

6. O período de afastamento do servidor para o deslocamento e para a retomada do exercício do cargo no novo município, observados os limites legais, é considerado como de efetivo exercício.

7. Com base no Regime Jurídico Estatutário dos servidores pública federais, julgue a assertiva a seguir. A diferença principal entre a remoção e a redistribuição é que, na primeira, desloca-se a lotação do servidor público, o que poderá ocorrer a pedido ou de ofício, ao passo que nesta, é deslocado o cargo público efetivo, sendo somente possível ocorrer de ofício.

8. (CESPE - 2018 - FUB - Conhecimentos Básicos - Cargos de Nível Superior) José, servidor público federal estável, praticou, no ano de 2017, ato de improbidade administrativa no exercício das atribuições de seu cargo, tendo causado prejuízo ao erário. Por isso, ele respondeu a processo administrativo disciplinar, no qual teve assegurado o direito à ampla defesa e ao contraditório. Ao final do processo, José foi demitido e condenado ao ressarcimento integral do dano causado, nos termos da lei. Nessa situação hipotética, de acordo com os dispositivos do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, da Lei n.º 8.429/1992 e os princípios e normas de ética do servidor público, com a demissão de José, ocorreu a vacância do cargo público que ele ocupava, sendo possível, por interesse da administração, a redistribuição do cargo vago para outro órgão do mesmo poder.

⁶ 1 E 2 C 3 C 4 E 5 E 6 C 7 C, 8. C

Remuneração e Vantagens⁷

1. (CESPE/FUB/Auxiliar de Administração/2016) É lícito ao servidor público requerer licença por motivo de doença do seu enteado, desde que este conste de seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.

2. (CESPE/TRE-PI/Técnico Judiciário/2016) Se, em razão de doença de genitor, o servidor usufruir de licença durante o período de seu estágio probatório, este ficará suspenso durante a licença e será retomado a partir do término do impedimento.

3. (CESPE/DPU/Agente Administrativo/2016) Além do vencimento, poderão ser pagos ao servidor indenizações, gratificações e adicionais, vantagens que serão incorporadas ao seu vencimento.

4. (CESPE/DPU/Agente Administrativo/2016) Situação hipotética: Carlos trabalha em atividade considerada insalubre e perigosa e faz jus ao recebimento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. **Assertiva:** Nesse caso, Carlos deverá optar por um deles, sendo-lhe vedado acumular os dois adicionais.

5. (CESPE/DPU/Agente Administrativo/2016) O tempo de serviço público prestado a estado, a município ou ao Distrito Federal será contado, para todos os efeitos, no âmbito federal.

6. (CESPE/FUB/Analista - Administrador/2015) De acordo com a Lei Federal nº 8.112/1990, vencimento e remuneração consistem na retribuição pecuniária pelo exercício do cargo.

7. (CESPE/IPHAN/Auxiliar Institucional/2018) Nos casos de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel pelo servidor, o auxílio-moradia será pago por ainda um mês.

8. (CESPE/FUB/Nível Superior/2015) A licença de um servidor para tratar de assuntos particulares, desde que preenchidos os requisitos previstos em lei, dependerá da concessão da administração. No entanto, a interrupção da licença somente ocorrerá com o consentimento do servidor licenciado.

9. (CESPE/INSS/Técnico do Seguro Social/2016) Como medida que contribui para a melhoria da qualidade de vida do servidor público, é-lhe facultado optar pela acumulação de períodos de licença-capacitação, caso não seja possível usufruí-los após cada período aquisitivo.

10. (CESPE/INSS/Técnico do Seguro Social/2016) Em conformidade com a Lei n.º 8.112/1990, o servidor público poderá ser afastado do Brasil para missão oficial por tempo indeterminado.

11. (CESPE/TRE-PI/Analista Judiciário/2016) Com relação aos direitos e vantagens dos servidores públicos federais regidos pela Lei n.º 8.112/1990, assinale a opção correta.

a) Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em cargo de provimento em comissão é devido o pagamento de gratificação pelo seu exercício.

b) O servidor em débito com o erário que for exonerado e não quitar o débito no prazo de sessenta dias terá seu débito inscrito em dívida ativa.

c) Integram os vencimentos do cargo efetivo as vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

d) A ajuda de custo tem a finalidade de compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, excluídas as despesas com bagagem e bens pessoais.

e) Na hipótese de o servidor receber diárias sem se afastar da sede, haverá a obrigatoriedade da restituição integral do valor recebido, salvo se apresentar documentação que comprove a impossibilidade do deslocamento.

12. (CESPE/TRT 7ª/Analista Judiciário/2017) Matilde, servidora pública federal do TRT 7.ª Região, será removida, por interesse do serviço, da 1.ª Vara do Trabalho da Região do Cariri para a 1.ª Vara do Trabalho de Sobral. Sendo a mudança de caráter permanente, caberá ao tribunal compensar as despesas de instalação da servidora na nova sede. Nessa situação, de acordo com a Lei n.º 8.112/1990, Matilde terá o direito à percepção da indenização denominada

a) diárias.

b) transporte.

c) auxílio-moradia.

d) ajuda de custo.

13. (CESPE/SEDF/Nível Médio/2017) A concessão de diária é ato vinculado da administração pública.

14. (CESPE/FUB/Auxiliar de Administração/2016) Sem qualquer prejuízo, o servidor público poderá se afastar do serviço por oito dias consecutivos em razão de licença gala e licença nojo.

15. (CESPE/TRF 1ª/Técnico Judiciário/2017) Quando um servidor público federal é removido a pedido, com mudança de sede, independentemente do interesse da administração e por motivo de saúde própria, ele faz jus à ajuda de custo no valor de uma remuneração.

16. (CESPE/TRF 1ª/Analista Judiciário/2017) Embora possa autorizar consignação em folha de pagamento em favor de terceiro, servidor público federal está impedido de consignar parte de sua remuneração para amortizar despesas contraídas com o uso de cartão de crédito.

(CESPE/TRF 1ª/Analista Judiciário/2017) Acerca dos direitos e deveres e da remuneração de servidores públicos, julgue os itens a seguir.

17. A administração pública poderá determinar o desconto na remuneração do servidor correspondente aos dias não trabalhados no caso de greve deflagrada em razão de atraso no pagamento de salários.

18. Em casos excepcionais, o reajuste da remuneração de servidores públicos poderá ser fixado por meio de decreto do presidente da República.

19. (CESPE/IPHAN/Conhecimento Básico/2018) Segundo a Lei n.º 8.112/1990, o servidor público que deseje candidatar-se a um cargo eletivo terá direito a licença, com remuneração, durante o período entre a sua escolha em convenção partidária como candidato e a véspera do registro de sua candidatura perante a justiça eleitoral.

20. (CESPE/EBSERH/Analista Administrativo - Administração/2018) Em caso de licença por motivo de doença de enteado de servidor público em estágio

probatório, este ficará suspenso, sendo retomado ao término do período da licença.

21. (CESPE/STJ/Analista Judiciário/2018) O servidor em estágio probatório não poderá afastar-se para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, ainda que com a perda total da remuneração.

22. (CESPE - 2019 - DPE-DF - Defensor Público) A remuneração de servidor público que executar trabalho noturno e também horas extras será paga da seguinte forma: calcula-se o acréscimo referente às horas extras e, sobre o total obtido, aplica-se o adicional noturno.

23. (CEBRASPE - 2018 - PGM - Manaus - AM - Procurador do Município) Ao chefe do Poder Executivo cabe o corte do ponto dos servidores grevistas, com o respectivo desconto nos seus vencimentos, independentemente da motivação do movimento.

Regime e Processo Disciplinar⁸

1. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) Servidor do Instituto Nacional do Seguro Social que agir como procurador de seu cônjuge na obtenção de benefício previdenciário violará proibição estabelecida no regime disciplinar dos servidores públicos federais.

2. (CESPE/DPU/Técnico em Assuntos Educacionais/2016) É permitido o exercício de mais de um cargo em comissão, desde que seja na condição de interino.

3. (CESPE/DPU/Todos os cargos/2016) Com referência ao servidor público federal, a responsabilidade administrativa e a penal são independentes entre si, podendo cumular-se, salvo no caso de absolvição criminal que negue a ocorrência do fato ou a sua autoria.

4. (CESPE/DPU/Todos os cargos/2016) A inassiduidade habitual será apurada mediante procedimento sumário, cabendo, nesse caso, a penalidade de remoção ou de advertência.

5. (CESPE/DPU/Todos os cargos/2016) Ao servidor público federal que tenha recebido certidão emitida por órgão público estadual para instruir pedido administrativo é lícito exigir o reconhecimento de firma da autoridade estadual.

6. (CESPE/TCU/Auditor/2013) A instauração de processo administrativo disciplinar é obrigatória para a aplicação das penas de suspensão por mais de trinta dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

7. (CESPE/TCE-RS/Controle Externo/2013) Para a instauração de processo administrativo disciplinar para a apuração de responsabilidade de servidor público, deve ser composta comissão com três servidores estáveis, devendo o presidente da comissão ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível do indiciado, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao dele.

8. (CESPE/Câmara dos Deputados/Técnico Legislativo/2014) Considere que determinada autoridade tenha instaurado processo disciplinar para apurar denúncia que relata o cometimento de irregularidades por servidor lotado no setor sob sua responsabilidade. Nessa situação, como medida cautelar e a fim de evitar que o servidor denunciado influa na

apuração, a autoridade poderá afastá-lo do exercício do cargo durante todo o curso do processo, sem prejuízo de sua remuneração.

9. (Ministério das Comunicações/Contrato Temporário/2013) Se um servidor estiver respondendo a um processo administrativo disciplinar e estiver sujeito a uma diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para impor a pena mais grave.

10. (Ministério das Comunicações/Contrato Temporário/2013) Um dos fundamentos aptos a ensejar a revisão do processo disciplinar é a alegação e a demonstração da injustiça na aplicação da pena.

11. (CESPE/STF/Analista área judiciária/2013) Em se tratando de processo administrativo disciplinar, a autoridade instauradora pode, como medida cautelar e para que não haja interferências na apuração da irregularidade, decretar o afastamento do servidor investigado, sem prejuízo da remuneração.

12. (CESPE/MTE/Auditor fiscal do Trabalho/2013) Determinado servidor público federal, que responde a processo administrativo disciplinar, requereu sua aposentadoria voluntária, e a administração pública indeferiu-lhe o pedido. Nessa situação, o indeferimento do pleito está de acordo com a legislação de regência, pois o servidor que responde a processo disciplinar somente poderá ser aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade eventualmente aplicada.

13. (CESPE/TRF 1ª/Analista Judiciário/2017) Servidores públicos que paralitem suas atividades por trinta e um dias consecutivos em razão de adesão a movimento grevista, mesmo com o cumprimento das devidas formalidades legais relativas à greve, poderão ser demitidos por abandono de cargo, desde que respeitados os princípios do devido processo legal e da ampla defesa.

(CESPE/DPU/Analista Técnico - Administrativo/2016) Uma autarquia federal, desejando comprar um bem imóvel — não enquadrado nas hipóteses em que a licitação é dispensada, dispensável ou inexigível — com valor de contratação estimado em R\$ 50.000,00, efetuou licitação na modalidade concorrência. Considerando a situação descrita, julgue os itens a seguir, acerca da organização administrativa da União, das licitações e contratos administrativos e do disposto na Lei n.º 8.112/1990.

14. Servidor público efetivo da referida autarquia federal que, no curso do processo licitatório, recusasse fé a documento público regularmente apresentado por um dos licitantes não estaria sujeito a sanção administrativa prevista na Lei n.º 8.112/1990, uma vez que servidores de autarquias submetem-se a regime jurídico próprio.

(CESPE/MPU/Técnico Administrativo/2015) Acerca de deveres, proibições e penalidades previstos na Lei n.º 8.112/1990, julgue o item subsequente.

15. Atrasos constantes no cumprimento da jornada de trabalho podem caracterizar conduta desidiosa, procedimento que, de acordo com o estatuto dos servidores públicos civis da União, pode resultar em demissão.

⁸ 1 E 2 C 3 C 4 E 5 E 6 C 7 C 8 E 9 C 10 E 11 C 12 C 13 E 14 E 15 C 16 C 17 C 18 C 19 C 20 E 21 C 22 E 23 E 24 E 25 E 26 C, 27. C.

16. (CESPE/TRF 1ª/Técnico Judiciário/2017) 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.

17. (CESPE/TRF 1ª/Analista Judiciário/2017) 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.

18. (CESPE/TRF 1ª/Analista Judiciário/2017) Situação hipotética: Em 2015, Joaquim, servidor público federal, 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.

19. (CESPE/Prefeitura de Boa Vista/Procurador Municipal/2019) Conforme jurisprudência do STJ, a instauração de processo administrativo disciplinar com base unicamente em denúncia anônima é viável, desde que tenha sido realizado previamente procedimento investigatório.

20. (CESPE/MPU/Analista - Direito/2018) Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a Lei n.º 8.112/1990.

21. (CESPE/MPU/Analista - Direito/2018) É cabível penalidade de suspensão ao servidor que reincidir em faltas punidas com advertência.

22. (CESPE/DPF/Delegado/2018) João, servidor público responsável pelo setor financeiro de uma autarquia federal, 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 federal, a pena disciplinar máxima a que João estará sujeito é a suspensão por noventa dias.

23. (CESPE/TCU/Técnico de Controle Externo/2015) A vedação ao acúmulo remunerado de cargos, empregos ou funções públicas não se estende aos empregados das sociedades de economia mista.

24. (CESPE/EBSERH/ Tecnólogo em Gestão Pública/ 2018) Nos termos da Lei n.º 8.112/1990, os deveres do servidor público incluem representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder e promover manifestação de apreço no recinto da repartição.

25. (CESPE/FUB/Analista - Administrador/2015) Após a aposentadoria, o servidor público encontra-se isento das penalidades previstas no regime disciplinar estabelecido pela Lei nº 8.112/1990.

26. (CESPE/DPU/Agente Administrativo/2016) Caso o servidor público tenha causado danos ao poder público,

a obrigação de reparar tais danos estende-se aos seus sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

27. (CESPE - 2019 - Prefeitura de Boa Vista - RR - Procurador Municipal) Conforme jurisprudência do STJ, a instauração de processo administrativo disciplinar com base unicamente em denúncia anônima é viável, desde que tenha sido realizado previamente procedimento investigatório.

AS PRINCIPAIS LEIS DO DIREITO ADMINISTRATIVO

As leis mais exigidas na advocacia e em concursos públicos: Leis 9.784/99, 8.112/90, 8.429/92, 8.666/93

Resultado de um projeto que não foi desenvolvido às pressas, 'Direito Administrativo - Legislação Fundamental' foi construído de forma zelosa, cercado de profunda pesquisa em campo jurisprudencial e doutrinário.

Apresenta uma rara capacidade de explicar, de modo objetivo e claro, as disposições das leis fundamentais do Direito Administrativo, dentre elas, a Lei n. 8.429/1992 - Lei Geral de Improbidade Administrativa.

Emprega vocabulário simples, esquematizações, quadros sinópticos, entre outros artifícios didáticos, como exercícios comentados, tudo importado das salas de aula, onde o autor tem vasta experiência e reconhecimento como professor especialista em concursos públicos em todo o Brasil. Adquira o seu!



<https://imponline.com.br/produto/direito-administrativo-legislacao-fundamental/>