



Raphael Spyere do Nascimento

ESTATUTO LC 840/2011

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 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 determinava 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 distritais das secretarias de estado do DF, bem como suas autarquias e fundações públicas, respectivamente, Departamento de Trânsito – Detran e Hemocentro, entre outras. E assim sucessivamente: cada estado, município e a União, graças a autonomia política que a Constituição consagrou a elas, teriam que editar o regime jurídico para os servidores públicos de seus órgãos, autarquias e fundações.

Foi então que, em 26 de dezembro de 2011, entrou em vigor a Lei Complementar nº 840/2011, intitulada Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis do Distrito Federal 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 840/2011 e suas alterações. Para tanto, o estatuto foi dividido em partes, cada qual composta por "blocos" de artigos frequentemente exigidos em concurso público.

2. Conceitos Introdutórios

Consoante já mencionado, a Lei Complementar nº 840/2011 é entendida como o Estatuto do Servidor Público Civil do Distrito Federal. Antes de adentrarmos mais aprofundadamente em seus dispositivos, precisamos fazer uma breve análise dos seguintes conceitos:

- **Servidores públicos (art. 2º):** são os agentes públicos detentores de cargos públicos, efetivos ou em comissão.
- **Cargo público (art. 3º):** são as atribuições e responsabilidades criadas por lei e cometidas a um servidor público.

Os cargos públicos apresentam as seguintes características jurídicas gerais:

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

CARGOS EFETIVOS	CARGOS EM COMISSÃO
<ol style="list-style-type: none"> a) Exige realização de concurso público - CF/1988, art. 37, II - ISONOMIA; b) Sujeição ao estágio probatório; c) Oferece estabilidade. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Exclusivamente para as seguintes funções: <ul style="list-style-type: none"> - Chefia: cujas atribuições envolve relação direta e imediata de subordinação; - Direção: atribuições de Administração Superior; - Assessoramento: auxílio de Vitalícios, Mandatários Eleitos ou ocupantes de cargos de Chefia e Direção. b) Livre nomeação - sem concurso público - CF/1988, art. 37, II; c) Livre exoneração - não há estágio probatório e estabilidade (poderá ser dispensado sem motivação e direito de defesa).



Gestante mera comissionada: trata-se daquela que não possui cargo de provimento efetivo, mas apenas cargo em comissão.

Não poderá ser exonerada de ofício a partir do descobrimento da gravidez até 5 meses após o parto (estabilidade relativa), salvo:

- a) Justa causa;
- b) Pagamento de indenização (na forma de regulamento).

E onde poderemos encontrar servidores públicos com cargos públicos no Poder Público Distrital?

- Na **Administração Direta ou Centralizada do DF**, composta por órgãos que integram a estrutura do Distrito Federal, tais como por exemplo as Secretarias de Estado, a Câmara Legislativa e o Tribunal de Contas.

- Nas **autarquias e fundações públicas de direito público criadas pelo DF**, integrantes da sua Administração Indireta ou Descentralizada, como por exemplo o Departamento de Trânsito de Brasília - Detran e o Instituto de Defesa do Consumidor - Procon (autarquias), bem como a Fundação Hemocentro de Brasília - FHB e a Fundação Jardim Zoológico de Brasília - FJZB (fundações públicas de direito público).

Noutras palavras, a Lei Complementar nº 840/2011 **não** será aplicada sobre todas as entidades da Administração Indireta do DF. Com efeito, as Empresas Públicas e Economias Mistas, como por exemplo, respectivamente, o Metrô-DF e o Banco de Brasília - BRB se submetem a regime trabalhista, possuindo em seus quadros permanentes **empregados públicos celetistas**, e não servidores.

1. Processo administrativo aberto por meio de edital (Lei 4.949/2012, art. 11 - publicado no D.O.DF e na internet, tanto no site da “banca examinadora” como no do órgão/entidade que realiza o evento);
2. Será de provas ou provas e títulos;
3. 20% das vagas serão reservadas a pessoas com deficiência; essas vagas, quando não preenchidas, devem ser revertidas aos demais candidatos; deficiência e a compatibilidade para as atribuições serão avaliadas antes da posse;
4. Validade: até dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período (prazo constante do edital);
5. O candidato aprovado no concurso público:
 - a) Na validade do certame, terá direito de ser nomeado com prioridade sobre novos concursados (art. 13, § 1º);
 - b) Uma vez nomeado, terá 5 dias para solicitar seu reposicionamento para o final da lista de classificação (art. 13, § 2º);
 - c) Se compreendido pelo número de vagas previstas no edital de convocação, terá direito à nomeação (art. 14, § 2º).
6. A Lei Distrital 6.321/2019 é responsável por determinar a Administração Pública do DF reservar 20% das vagas em concurso público para negros, assim considerados legalmente os pretos e os pardos;
7. CF/1988, art. 37, IV: durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados;
8. Súmula Vinculante 43: é inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido;
9. Súmula Vinculante 44: exame psicotécnico somente poderá ser realizado em concurso público se expressamente exigido em lei.



! Apesar de não possuírem em seus quadros servidores público estatutários em seus quadros, as Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista se submetem ao princípio do concurso público previsto na CF/1988, art. 37, II.

3. Nomeação

Pode ser dividida em dois tipos, de acordo com a natureza do cargo público a ser provido: em **caráter efetivo** ou **em comissão** (art. 14).



Em caráter efetivo, sempre precedida de concurso público, processo administrativo de seleção de pessoal exigido constitucionalmente (CF/1988, art. 37, II), sujeito as seguintes regras básicas (arts. 11 ao 13 da LC 840/2011):

Consoante explicado, o art. 14, § 2º assevera que o candidato aprovado dentro do número de vagas previstas no edital do concurso público terá direito de nomeação.

De toda forma, é importante salientar que o Supremo Tribunal Federal tem a muito entendido que a nomeação, ressalvados casos especiais como o que apontado no referido dispositivo legal, não passa de uma expectativa de direito.

Em 2016, em sede de repercussão geral, o STF exarou decisão digna de toda atenção, cujo conteúdo se impõe expor a seguir (RE 837.311/PI, Ministro Rel. Luiz Fux, DJe 15.04.2016):

I. O postulado do concurso público traduz-se na necessidade essencial de o Estado conferir efetividade a diversos princípios constitucionais, corolários do merit system, dentre eles o de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (CRFB/88, art. 5º, caput).

II. O edital do concurso com número específico de vagas, uma vez publicado, faz exsurgir um dever de nomeação para a própria Administração e um direito à nomeação titularizado pelo candidato aprovado dentro desse número de vagas. Precedente do

Plenário: RE 598.099 - RG, Relator Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJe 03-10- 2011.

III. O Estado Democrático de Direito republicano impõe à Administração Pública que exerça sua discricionariedade entrincheirada não, apenas, pela sua avaliação unilateral a respeito da conveniência e oportunidade de um ato, mas, sobretudo, pelos direitos fundamentais e demais normas constitucionais em um ambiente de perene diálogo com a sociedade.

IV. O Poder Judiciário não deve atuar como “Administrador Positivo”, de modo a aniquilar o espaço decisório de titularidade do administrador para decidir sobre o que é melhor para a Administração: se a convocação dos últimos colocados de concurso público na validade ou a dos primeiros aprovados em um novo concurso. Essa escolha é legítima e, ressalvadas as hipóteses de abuso, não encontra obstáculo em qualquer preceito constitucional.

V. Consectariamente, é cediço que a Administração Pública possui discricionariedade para, observadas as normas constitucionais, prover as vagas da maneira que melhor convier para o interesse da coletividade, como *verbi gratia*, ocorre quando, em função de razões orçamentárias, os cargos vagos só possam ser providos em um futuro distante, ou, até mesmo, que sejam extintos, na hipótese de restar caracterizado que não mais serão necessários.

VI. A publicação de novo edital de concurso público ou o surgimento de novas vagas durante a validade de outro anteriormente realizado não caracteriza, por si só, a necessidade de provimento imediato dos cargos. É que, a despeito da vacância dos cargos e da publicação do novo edital durante a validade do concurso, podem surgir circunstâncias e legítimas razões de interesse público que justifiquem a inoportunidade da nomeação no curto prazo, de modo a obstaculizar eventual pretensão de reconhecimento do direito subjetivo à nomeação dos aprovados em colocação além do número de vagas. Nesse contexto, a Administração Pública detém a prerrogativa de realizar a escolha entre a prorrogação de um concurso público que esteja na validade ou a realização de novo certame.

VII. A tese objetiva assentada em sede desta repercussão geral é a de que 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, caracterizadas 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, a discricionariedade da Administração quanto à convocação de aprovados em concurso público fica reduzida ao patamar zero (*Ermessensreduzierung auf Null*), fazendo exsurgir o direito subjetivo à nomeação, *verbi gratia*, nas seguintes hipóteses excepcionais:

i) Quando a aprovação ocorrer dentro do número de vagas dentro do edital (RE 598.099);

ii) Quando houver preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação (Súmula 15 do STF);

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.

VIII. In casu, reconhece-se, excepcionalmente, o direito subjetivo à nomeação aos candidatos devidamente aprovados no concurso público, pois houve, dentro da validade do processo seletivo e, também, logo após expirado o referido prazo, manifestações inequívocas da Administração piauiense acerca da existência de vagas e, sobretudo, da necessidade de chamamento de novos Defensores Públicos para o Estado.

Assim, combinando o teor do art. 14, § 2º com as explicações ministradas pelo STF, temos que o candidato meramente aprovado em concurso público não tem direito a nomeação em si, mas simples expectativa, ressalvados os casos explicados em que esta se convola em direito, como decorrência do princípio da boa-fé objetiva (*nemo potest venire contra factum proprium*).

Quando **em comissão**, a nomeação será livre, sem concurso público prévio, na medida em que as funções de chefia, direção e assessoramento dos cargos em comissão são incompatíveis com esse critério de seleção de pessoal.

De fato, a pessoa mais indicada para o exercício de tais atribuições e responsabilidades, com o perfil mais adequado, não se escolhe a partir de um concurso público como ocorre quando se trata de nomeação para cargo efetivo. Deverá ela ser indicada e nomeada (sem concurso público) e, acaso não apresente o desempenho aguardado, será era livremente exonerada (sem estágio probatório e estabilidade).

Torna-se oportuno neste instante comparar os cargos em comissão com as funções de confiança. Em comum temos os seguintes atributos:

I. Ambas serão criadas por meio de lei (CF/1988, art. 61, § 1º, II, ‘a’) exclusivamente com funções de chefia,

direção ou assessoramento, na forma da CF/1988, art. 37, V;

II. Inaplicabilidade de concurso público para a seleção do sujeito a ser investido ou designado, respectivamente;

III. Falta de efetividade do provimento ou exercício, respectivamente, que imprime caráter transitório ao seu titular;

IV. Regime de total dedicação.

Da outra margem, como diferenças principais, temos que:

I. As funções de confiança são meras funções públicas, razão porque não haverá livre nomeação e exoneração como no cargo em comissão, mas designação e dispensa;

II. Enquanto os cargos em comissão podem ser providos por concursados ou não, as funções de confiança são restritas exclusivamente aos servidores ocupantes de cargos efetivos;

III. O servidor escolhido para função de confiança entrará em exercício na data em que for publicada a respectiva designação no Diário Oficial da União (art. 21);

IV. O servidor em função de confiança fará jus a receber gratificação sem prejuízo da retribuição pecuniária de seu cargo efetivo, ao passo que, no cargo em comissão, poderá optar por receber 80% de gratificação acrescida da retribuição do cargo efetivo ou ainda, pela gratificação com prejuízo da retribuição do cargo efetivo (art. 77 e § 2º).

Nossa atenção merece a segunda diferença. A CF/1988, art. 37, V estabelece que caberá a lei instituir o percentual mínimo de cargos em comissão a serem ocupados por servidores efetivos, o que nos termos da LC 840/2011, art. 5º, § 2º se trata de 50 %. Separados esses cargos, os demais poderão ser providos por efetivos ou não.

No tocante a diferença do item III, o art. 21, *segunda parte*, estabelece que, quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer motivo legal, o exercício na função de confiança se iniciará no primeiro dia útil após o término do impedimento, sem que isso exceda 30 dias da publicação.

Esquemmatizando todo o explicado:

Cargos em Comissão	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chefia, direção ou assessoramento; 2. Total dedicação; 3. Legítimo cargo público; 4. Livre nomeação e exoneração; 5. Posse seguida de exercício; 6. Ao menos 50% reservados a servidores efetivos; 7. Sem prejuízo da retribuição pecuniária do cargo efetivo, será assegurado 80% de gratificação; 8. Poderá optar por 100% da gratificação, com prejuízo da retribuição pecuniária do cargo efetivo.
Funções de Confiança	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chefia, direção ou assessoramento; 2. Total dedicação; 3. Mera função pública; 4. Designação e dispensa; 5. Como não há nomeação, não há posse; 6. Exclusivamente exercidas por servidores efetivos; 7. Sem prejuízo da retribuição pecuniária do cargo efetivo, 100 % da gratificação.



O art. 15 do Estatuto em análise estabelece que o servidor ocupante de cargo em comissão poderá ser nomeado interinamente para exercer outro, observadas as seguintes regras:

- Exercerá as funções públicas de ambos;
- Durante a interinidade, deverá optar pela remuneração de um deles.

Inevavelmente influenciado pela batuta moralizadora do setor público em combate ao Nepotismo, o art. 16 dispõe que é vedada a nomeação ou designação, respectivamente, para cargo em comissão ou função de confiança, de cônjuge/companheiro ou de parente até 3º grau (linha reta, colateral ou afinidade):

I. Do Governador e do Vice-Governador, na Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional do Poder Executivo;

II. De Deputado Distrital, na Câmara Legislativa;

III. De Conselheiro, Auditor ou Procurador do Ministério Público, no Tribunal de Contas.

Tais restrições compreendem os casos de reciprocidade da nomeação ou designação, apelidados de Nepotismo “Cruzado”, bem como de casais homoafetivos (art. 16, § 1º).

Não se sujeitam as citadas vedações a nomeação ou a designação (art. 16, § 2º):

I. Realizada antes do início do vínculo familiar entre o agente público e o beneficiado;

II. De pessoa já em exercício no mesmo quadro antes do início do vínculo familiar com o agente público, para cargo, função ou emprego **de nível hierárquico igual ou mais baixo que o anteriormente ocupado**;

III. De servidor ocupante de **cargo de provimento efetivo, incluídos os aposentados**, desde que seja observada a compatibilidade:

- a) do grau de escolaridade do cargo efetivo com o cargo em comissão ou a função de confiança;
- b) a compatibilidade e a complexidade das atribuições do cargo efetivo com o cargo em comissão ou a função de confiança.

Não obstante, em qualquer caso, é proibida a manutenção de familiar ocupante de cargo em comissão ou função de confiança sob subordinação hierárquica mediata ou imediata (art. 16, § 3º).



O artigo 16 da lei em estudo se colmata com o enunciado exarado pelo STF na Súmula Vinculante nº 13 (DJe 29.08.2008), segundo qual:

A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

4. Posse e Exercício

A posse é a investidura em cargo público (art. 7º, § 3º). Formaliza-se, segundo o art. 17, por meio da assinatura do respectivo termo, que contemplará as atribuições, os direitos e os deveres inerentes ao cargo. 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.DF. (art. 17, § 1º);
2. Torna-se sem efeito a nomeação se a posse não ocorrer nesse prazo (art. 17, § 5º);
3. Poderá ocorrer por meio de procuração específica (art. 17, § 3º);
4. Somente ocorrerá após a nomeação, sendo inaplicável nos demais provimentos (art. 17, § 4º).

São requisitos para a investidura/posse (art. 7º), que somente por meio de lei poderão ser acrescidos de outros (rol taxativo (*numerus clausus*)):

- I. Ser brasileiro;
- II. Gozo dos direitos políticos;
- III. Quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV. Nível escolar para o cargo;
- V. 18 anos;
- VI. Aptidão física e mental.

! O prazo para posse de 30 dias, previsto no art. 17, § 1º, pode ser prorrogado para ter início após o término das seguintes licenças (art. 17, § 2º):

1. Médica-odontológica;
2. Paternidade;
3. Maternidade;
4. Para serviço militar.

No tocante ao provimento de cargo público por estrangeiro, o art. 7º, § 2º determina que se aplique o disposto em Lei Federal, o que, ao nosso ver, trata-se da Lei 8.112/1990, art. 5º, § 3º. Por esse diploma legal, as universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológica, observadas as normas e procedimentos dessa Lei Federal, poderão prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros.

No ato da posse, o servidor deverá ainda apresentar as seguintes declarações (art. 18, II), sob pena, do contrário, ser nula a investidura:

1. Bens e valores que constituem seu patrimônio;
2. Acúmulo ou não de cargos, empregos ou funções públicas (inclusive proventos de aposentadoria por RPPS);
3. Existência ou não de impedimento para o exercício de cargo público.

O **exercício**, que se qualifica como o efetivo desempenho das atribuições do cargo público, nos casos de nomeação, ocorrerá subsequentemente a posse no prazo de 5 dias úteis. Se esse prazo não for respeitado, o servidor público deverá ser exonerado de ofício pela Administração (art. 19, § 5º).

Ao entrar em exercício, o servidor deverá apresentar os documentos necessários aos assentamentos funcionais (art. 20). É na data em que ocorrer o início do exercício do cargo público que se inicia a contagem do tempo de serviço (art. 19, § 4º).

Fica impedido de entrar em exercício o servidor público que (art. 19, § 1º):

1. Ocupar cargo inacumulável sem comprovar a exoneração ou vacância;
2. Ocupar cargo acumulável sem comprovar a compatibilidade de horários;
3. Receber proventos de aposentadoria inacumuláveis com a remuneração ou subsídio do cargo efetivo, sem comprovar a opção por uma das formas de pagamento.



CF/1988, art. 37, XVI e XVII e art. 38, III: desde que haja compatibilidade de horários, poderão ser acumulados os seguintes cargos, empregos e funções públicas:

- I. 2 de professor;
- II. 1 de professor com outro técnico ou científico;
- III. 2 de profissionais de saúde com profissão regulamentada;
- IV. Mandato de vereador.

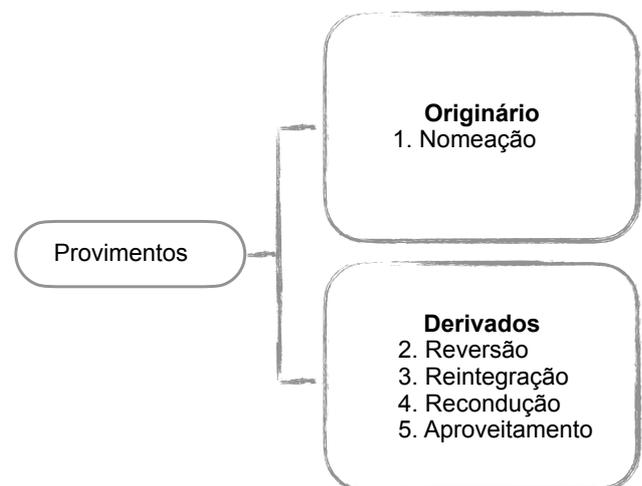
Presume-se como de natureza técnica ou científica o cargo público para o qual se requer educação superior ou profissional.

5. Provimentos Derivados

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.

Esquemmatizando:



Sobre a nomeação, remetemos o leitor ao tópico 3 para estudo de suas regras.

Os provimentos derivados reúnem as seguintes características:

- a) Uma vez publicado, não haverá posse, devendo o servidor público entrar em exercício nos prazos fixados em lei (só haverá posse após nomeação);
- b) Os provimentos derivados apenas se aplicam aos cargos de provimento efetivo, ou seja, os cargos em

comissão não são objeto deles (a nomeação se aplica a ambos os cargos).

Recondução
- art. 37 -

1. É o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado.
2. Decorre de:
 - a) **inabilitação** em estágio probatório relativo a outro cargo;
 - b) **desistência** do estágio probatório;
 - c) **reintegração** do anterior ocupante.
3. Se provido o cargo de origem, o servidor tem de ser aproveitado em outro cargo na forma do art. 39;
4. **Exercício:** no dia seguinte a ciência da recondução; sob pena de incorrer em faltas injustificadas - art. 65.

Reintegração
- art. 36 -

1. É a reinvestidura do servidor no cargo anteriormente ocupado ou no que se transformou;
2. Decorre da invalidação (anulação), administrativa ou judicial, de demissão;
3. Restabelecimento dos direitos que o servidor deixou de auferir no período em que esteve demitido;
4. **Se o cargo estiver extinto:** o servidor fica em disponibilidade, até posterior aproveitamento;
5. **Eventual ocupante:**
 - a) se estável, será reconduzido ao cargo anterior (sem indenização); **ou**
 - b) aproveitado em outro cargo; **ou**
 - c) posto em disponibilidade.
6. **Exercício:** 5 dias úteis, da cientificação; sob pena de incorrer em faltas injustificadas - art. 65.

Reversão
- arts. 34 e 35 -

1. É o retorno de aposentados ao cargo de origem ou no resultante de sua transformação. Hipóteses:
 - a) constatada a reabilitação por junta médica, se **aposentado por invalidez — PODE EXCEDENTE;**
 - b) constatada, administrativa ou judicialmente, a **insubsistência dos fundamentos da concessão da aposentadoria** - caso de **anulação — PODE EXCEDENTE;**
 - c) voluntariamente, desde que:
 - I. haja manifesto interesse da Administração - **Concurso de Reversão.**
 - II. tenha decorrido menos de 5 anos da aposentadoria.
 - III. haja cargo vago — **NÃO PODE EXCEDENTE.**
2. Não poderá ser revertido o aposentado que tenha alcançado 70 anos de idade.
3. **Exercício:** 15 dias úteis, da ciência; sob pena de incorrer em faltas injustificadas - art. 65.

Aproveitamento
- arts. 39 e 40 -

1. Retorno à atividade de servidor em **disponibilidade**, assim que houver vaga:
 - a) no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação;
 - b) em outro cargo, com **atribuições e vencimentos** compatíveis com o anteriormente ocupado.
2. Também poderá ocorrer quando não for possível a recondução em estágio probatório - art. 37, § 1º;
3. **Exercício:** 30 dias, da cientificação; sob pena de ser tornado sem efeito e cassada a disponibilidade (salvo doença comprovada por junta médica oficial).



A cassação é forma de punir administrativamente o servidor disponível (ou aposentado). Nesses termos, deverá ser antecedida de PAD - Processo Administrativo Disciplinar, que assegure ao servidor direito de defesa.

Não se pode confundir disponibilidade com excedente.

Excedente é a condição de que se reveste o servidor público que, no caso especial de impossibilidade de reversão por cessação da invalidez ou por insubsistência dos fundamentos da concessão de aposentadoria diante da inexistência de cargo vago, mesmo assim retorna ao trabalho sem um cargo público efetivo. Isso perdurará até que haja vacância para efeitos de reversão.

Disponibilidade, ao contrário, é a condição do servidor público inativo, isto é, que não se acha no exercício de cargo público efetivo, nas hipóteses previstas na CF/1988, art. 41, §§ 2º e 3º (caso de reintegração ou de extinção de cargos públicos por meio de lei, na forma da CF/1988, art. 61, § 1º, II, 'a'), até que surja cargo efetivo vago para que se consolide aproveitamento.

Cumprе salientar que, quando excedente, o servidor será regularmente remunerado, ao passo que, em disponibilidade, a remuneração será proporcional ao tempo de serviço, mas nunca inferior a 1/3 do último mês de remuneração quando na ativa (art. 38 e § único).

Um último detalhe: o art. 65, I considera como falta injustificada os dias que excedem o prazo para entrar exercício em cada provimento derivado. E a depender do número de dias de falta injustificada, o servidor poderá responder com demissão do cargo público efetivo.



O ato de provimento originário ou derivado de cargo público, de acordo com o art. 10, competirá ao:

- I. Governador, no Executivo;
- II. Presidente da CLDF, no Legislativo;
- III. Presidente do TCDF.

6. Estágio Probatório e Estabilidade (arts. 22 ao 33 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. 28, serão avaliados os seguintes critérios:

1. Assiduidade;
2. Pontualidade
3. Disciplina;
4. Responsabilidade;
5. Iniciativa;
6. Produtividade.

Em harmonia com a jurisprudência dominante de nossas Cortes Superiores, foi previsto na lei em estudo, mais especificamente em seu art. 22, a duração de 3 anos do estágio probatório.

No caso de acúmulo lícito de cargos públicos efetivos, o estágio de um deles não se aproveita ao outro (art. 23).

Acaso já presente estabilidade no serviço do Distrito Federal, o servidor público em estágio probatório de novo cargo efetivo poderá dele desistir, valendo-se do direito de recondução ao anteriormente ocupado ou no que se transformou, observadas as regras dispostas no art. 37, especialmente no § 1º (encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor tem de ser aproveitado em outro cargo).

São outras regras aplicadas ao longo do estágio probatório (arts. 25 - 27):

- I. Vedação de usufruir de licenças ou afastamentos não remunerados, ressalvada: licença para serviço militar ou afastamento para mandato eletivo;
- II. Possibilidade de exercer qualquer função comissionada no quadro em que é efetivo;
- III. Possibilidade de ser cedido a outro quadro para ocupar comissão de natureza especial (CNE) ou de equivalente nível hierárquico (com a suspensão do estágio);
- IV. Suspensão processual durante o afastamento para frequência em curso de formação (etapa de concurso) e licença por motivo de doença em pessoa da família;

No tocante as regras procedimentais de avaliação, devem ser destacadas as seguintes (art. 28, §§ 1º - 3º):

- I. Até o trigésimo mês do estágio probatório, a avaliação será realizada semestralmente pela chefia imediata ao servidor público, que poderá atribuir pontuação de zero a dez;
- II. As avaliações semestrais deverão ser monitoradas pela comissão especial responsável pela avaliação final do estágio (avaliação especial de desempenho exigida na CF/1988, art. 41 e § 4º para aquisição da estabilidade no serviço);
- III. Em todas as avaliações será assegurada: motivação das decisões, amplo acesso aos critérios de avaliação, conhecimento das notas atribuídas, contraditório e ampla defesa.

A referida avaliação final do estágio, exigida na CF/1988 como condição de aquisição de estabilidade, **deverá ser realizada 4 meses antes do término**, por comissão composta por 3 servidores estáveis com cargo igual ao do avaliado ou de nível escolar superior.

Nessa oportunidade, após apreciar os recursos atravessados pelo servidor público, ouvir sua chefia imediata e o próprio servidor, bem como realizar as diligências que reputar necessárias, a comissão deverá se pronunciar quanto a aprovação ou reprovação, fundamentadamente.

Contra a decisão que reprovar o servidor caberá pedido de reconsideração junto a própria comissão avaliadora ou recurso administrativo junto ao Secretário de Governo (Executivo), Presidente da CLDF (Legislativo) ou do TCDF, em única e última instância.

Transitada em julgado administrativamente a decisão de reprovação, o servidor será reconduzido (se estável) ou exonerado (sem estabilidade).

Vale aqui o importante entendimento do 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).

Com essa decisão o Tribunal da Cidadania abriu precedente para que o servidor público distrital estável obtenha a recondução em caso de desistência ou reprovação no estágio probatório de cargo público de outra esfera administrativa, por exemplo, federal.

Por sua vez, **estabilidade** é definida como a garantia constitucional (CF/1988, art. 41), assegurada a todos os servidores públicos investidos em cargos de provimento efetivo, pela qual somente será possível sua “expulsão” do serviço público nas hipóteses expressamente previstas na Constituição, consoante expressamente definido no art. 33 da LC 840/2011. São elas (CF/1988, arts. 41, § 1º e 169, § 4º):

- I. Decisão judicial condenatória transitada em julgado;
- II. Processo administrativo no qual seja assegurada ampla defesa;
- III. Procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar e assegurada ampla defesa (norma de eficácia limitada);
- IV. “Excesso de quadro”.

Sua aquisição, de acordo com que já estudado, depende da conjugação de duas condições: o decurso do prazo de 3 anos de efetivo exercício, acrescida de aprovação em avaliação especial de desempenho realizada por comissão constituída exclusivamente para esse fim (procedimento realizado 4 meses antes do fim do estágio - art. 29).

7. Vacância (arts. 50 - 54)

Status jurídico do cargo público que se acha vago. A vacância do cargo público decorrerá de (art. 50):

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. Destituição;
4. Posse em outro cargo inacumulável;
5. Falecimento;
6. Aposentadoria;

Sobre a exoneração de cargo efetivo, é correto afirmar que poderá ocorrer nas seguintes modalidades (art. 51):

- 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 5 dias úteis;
- b) **A pedido** do próprio servidor público.

A exoneração de cargo em comissão poderá ocorrer (art. 52):

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

Não se pode olvidar que se a ocupante de cargo em comissão for **gestante** e **não possuir cargo de provimento efetivo** (mera comissionada), não poderá ser exonerada *ad nutum* a partir do descobrimento da gravidez até 5 meses após o parto, ressalvados os casos de justa causa ou o pagamento de indenização conforme regulamento.

Outra regra importante se trata das diferenças entre pedido de exoneração e de vacância, a seguir sintetizadas no diagrama comparativo:

Pedido de Vacância

Preserva a

a) **Poderá ser reconduzido** para o cargo anteriormente ocupado durante o prazo de 3 anos do estágio probatório no novo cargo (desistência ou reprovação).

b) O cargo que ocupa passa a ser considerado vago podendo ser provido pela Administração.

Pedido de Exoneração

Elide a

a) **Impede a recondução** em caso de reprovação no estágio probatório (ou desistência).

b) Logicamente, o cargo anterior ficará vago.

8. Remoção, Redistribuição e Substituição (arts. 41 - 45)

Remoção é o deslocamento do servidor público dentro da carreira e no quadro do órgão, autarquia ou fundação pública, de uma localidade para outra.

Como corolário do princípio da isonomia, será realizada mediante concurso de remoção, observadas as condições fixadas no respectivo edital (art. 41, § 1º). Ademais, o sindicato deverá ser ouvido em todas as fases do referido certame, de acordo com o art. 41, § 2º.

Também poderá ocorrer por meio de permuta entre servidores públicos (art. 42), nesse caso, devendo haver autorização prévia das respectivas chefias (discricionariedade administrativa).

Quando não for possível adotar o concurso de remoção, por força de uma demanda específica do interesse público, a remoção ocorrerá de ofício, caracterizando hipótese excepcional por interpretação do art. 41, § 3º.

A **redistribuição**, ao contrário da remoção, representa o deslocamento do cargo, ocupado ou vago, para outro quadro de unidade administrativa, necessariamente no mesmo Poder Estatal (art. 43).

Poderá ocorrer para cargo de uma mesma carreira, no caso de reorganização ou ajustamento de quadro de pessoal às necessidades do serviço, por exemplo, entre Secretarias de Estado do Distrito Federal, ou ainda, no caso de extinção ou criação de quadro (art. 43, §§ 1º e 2º).

São pressupostos para a redistribuição no caso de criação ou extinção de quadro:

- a) Interesse da Administração;
- b) Vinculação entre graus de complexidade e responsabilidade do cargo;
- c) Correlação das atribuições;

- d) Equivalência entre vencimentos ou subsídio;
- e) Apreciação do órgão central de pessoal.

Remoção

- Deslocamento da lotação do servidor;
- Dentro do mesmo quadro e carreira;
- De uma localidade para outra;
- Regra: concurso de remoção;
- Admite-se permuta (autorizada pelas chefias);
- Exceção: de ofício (necessidade de serviço que não permite concurso de remoção);
- No concurso de remoção será ouvido o sindicato (CF/1988, artigo 37, VI) em todas as fases.

Redistribuição

- Deslocamento do cargo, ocupado ou vago, para outro quadro;
- No mesmo Poder Estatal;
- Para cargo de uma mesma carreira, no caso de reorganização ou ajustamento de quadro de pessoal às necessidades do serviço;
- No caso de extinção ou criação de quadro, observados:
 - a) *Interesse da Administração;*
 - b) *Vinculação entre graus de complexidade e responsabilidade do cargo;*
 - c) *Correlação das atribuições;*
 - d) *Equivalência entre vencimentos ou subsídio;*
 - e) *Apreciação do órgão central de pessoal.*

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** (arts. 44 e 45).

Conforme se pode 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.

O substituto deve assumir automaticamente o exercício do cargo ou função de direção, chefia ou assessoramento em caso de licença, afastamento, férias e demais ausências ou impedimentos legais ou regulamentares do titular, bem como se houver vacância.

Será pago na proporção dos dias de efetiva substituição os vencimentos ou o subsídio.

9. Acumulação (arts. 46 - 49)

Como regra geral é vedada a acumulação de cargos, empregos e funções públicas, nos termos da CF/1988, art. 37, XVI e XVII, ressalvados os seguintes casos, desde que haja compatibilidade de horários a ser comprovada pelo servidor ao entrar em exercício e anualmente:

- a) 2 de professor;
- b) 1 de professor com outro técnico ou científico;
- c) 2 privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;
- d) CF/1988, art. 38, III - mandato de vereador (subsídio de político com vantagens do cargo em que é servidor).

Entende-se como cargo técnico ou científico todo aquele cujo provimento depende de educação superior ou profissional (art. 46, § 1º).

A vedação de acúmulo se estende aos proventos de aposentadoria pagos por regime de previdência própria (federal, estadual, municipal ou distrital), ressalvadas, mais uma vez, as circunstâncias de acúmulo legítimas ora enumeradas.

Excetuando-se os casos de interinidade, também serão inacumuláveis os cargos em comissão e as funções de confiança (art. 47).

Uma vez conhecido o acúmulo ilícito, o art. 48 da LC 840/2011 impõe que o servidor público seja notificado para exercer o direito de opção no prazo de 10 dias. Feita a escolha, será exonerado do qual não possui interesse (ou cessará o pagamento de provento de aposentadoria do plano de previdência própria).

Contudo, se decorrido o referido prazo *in albis*, a Administração instaurará Processo Administrativo Disciplinar - PAD. Até o último dia de prazo para defesa escrita, se o servidor exercer o direito de opção, o processo deverá ser arquivado, sem julgamento do mérito (excetuando-se a comprovação de declaração falsa quanto ao acúmulo).

Caracterizada no processo disciplinar a acumulação ilegal, a Administração Pública:

- a) Exonerará do cargo vinculado ao quadro em que transcorreu o PAD, se reconhecida a boa-fé;
- b) Provada a má-fé, aplicará a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade dos cargos, empregos ou funções acumuladas indevidamente.

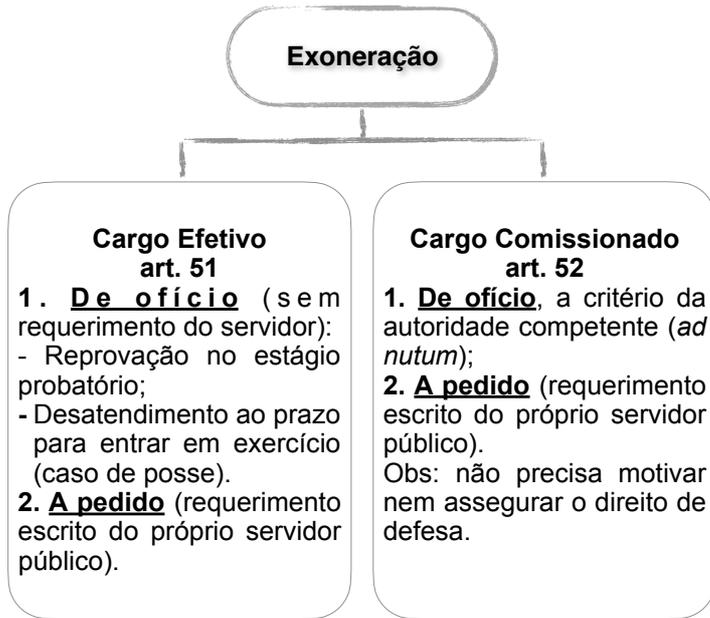
10. Vacância (arts. 50 - 54)

Considera-se vacância o esvaziamento do cargo público, seja ele efetivo ou em comissão. Nesses termos, trata-se do oposto de provimento.

Seus casos constam enumerados no art. 50, *in verbis*:

- a) Exoneração;
- b) Demissão;
- c) Destituição;
- d) Falecimento;
- e) Aposentadoria;
- f) Perda do cargo nas hipóteses previstas na CF/1988.

Importante aqui registrar as diferenças existentes entre a exoneração do cargo de provimento efetivo e a exoneração do cargo em comissão, em síntese:



! Diferentemente da exoneração, a destituição é o ato administrativo punitivo decorrente de ilícito médio ou grave praticado por servidor público mero comissionado, isto é, sem cargo efetivo. Portanto, para que possa ser válida, a destituição depende de processo administrativo disciplinar - PAD, que assegure ao servidor contraditório e ampla defesa, sob pena, do contrário, ser declarada inválida.

11. Carreira (arts. 55 - 65)

Segundo o art. 55, os cargos de provimento efetivo são organizados em carreira por meio de lei responsável por fixar, além da denominação, quantitativo e atribuições dos cargos públicos:

1. Os requisitos para investidura no cargo e desenvolvimento na carreira;
2. A estrutura da carreira com a fixação dos vencimentos ou do subsídio;
3. Os critérios de capacitação;
4. O regime e a jornada de trabalho.

Nem por isso se deve pensar que a CF/1988 determinou ao legislador infraconstitucional para a criação de cargos públicos efetivos a instituição da respectiva carreira. Na verdade, o constituinte determinou apenas a realização de processo legislativo para tanto, de acordo com o art. 61, § 1º, II.

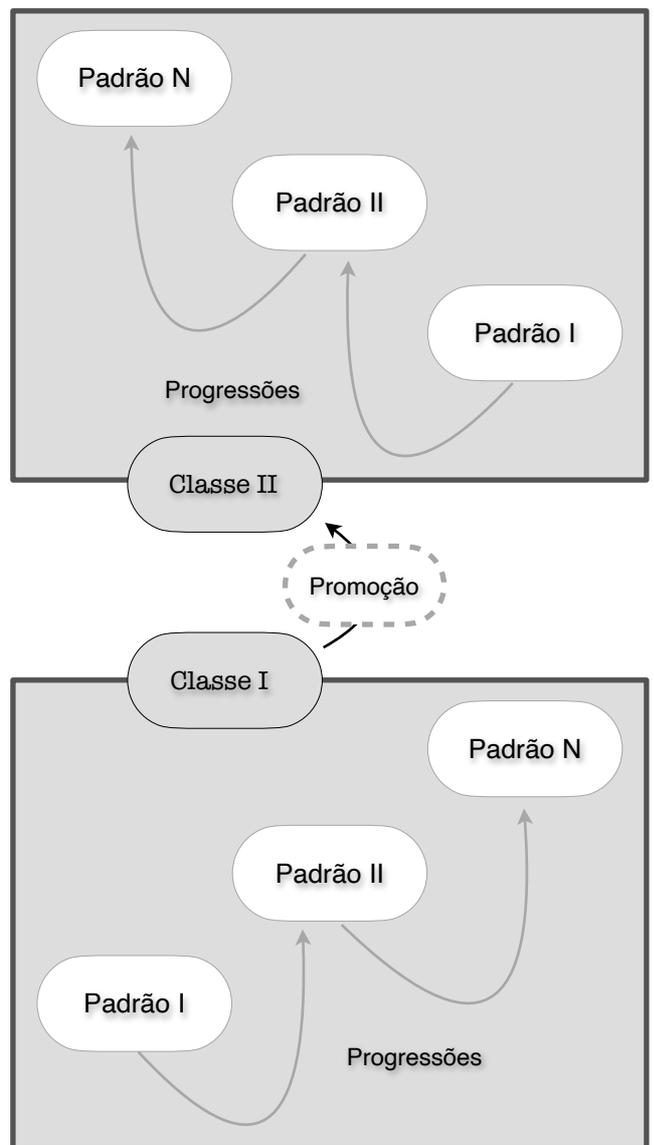
Todavia, é certo que a criação de uma carreira incentiva o servidor a buscar seu melhor no exercício do cargo público efetivo, o que é relevante em termos de eficiência em prol dos interesses públicos. E foi nessa toada que a LC 840/2011 fixou as diretrizes gerais para a promoção do servidor na carreira, conforme se verá a seguir.

11.1. Promoção

Diferentemente de outros regimes estatutários, como o federal, o art. 56 da Lei Complementar 840/2011 conceituou a promoção não como um provimento de cargo público, mas sim como a movimentação do servidor efetivo do último padrão de uma classe para o primeiro da classe subsequente, tudo na mesma carreira em que foi investido originariamente por meio de concurso público (Súmula Vinculante 43, DJe 17.04.2015).

Em linhas gerais, a promoção reúne os seguintes atributos:

1. Poderá ocorrer por meio de merecimento ou antiguidade, na forma da lei que instituir a carreira.
2. Não interrompe o tempo de exercício no cargo;
3. Não é provimento de cargo público;
4. Não causa a vacância de cargo público.



No diagrama exposto, as progressões representam movimentações do servidor público na mesma classe, de um padrão para o próximo, dentro da carreira definida em lei.



Frequentemente sou questionado por candidatos a concurso público que estudam a Lei 8.112/1990 para certames federais se, assim como nesse estatuto, a **PROMOÇÃO** é forma de provimento e vacância de cargos públicos na LC 840/2011. Inexoravelmente, não!

A LC 840/2011 deu tratamento diferente à promoção, consoante estudado, de modo que, **não se trata de provimento nem de vacância**.

Nessa seara, acrescento que nem a readaptação foi por ela abordada como provimento e vacância. Com efeito, na forma do art. 277 e seu § único, a **READAPTAÇÃO** é o ato administrativo que tem por objeto proporcionar ao servidor público atividades compatíveis com a redução de sua capacidade laboral, decorrente de problemas de saúde.

Para sua validade, a readaptação deverá respeitar a habilitação exigida no concurso público, assim como não prejudicar a remuneração ou subsídio.

11.2. Regime e Jornada de Trabalho

Regime de trabalho é o período semanal em que o servidor público opera as atribuições e responsabilidades do cargo público. Noutras palavras, fica à disposição da Administração para o trabalho.

Como regra prevista no art. 57, o regime dos cargos de provimento efetivo será de 30 horas/semanais enquanto no cargo de provimento em comissão ou função de confiança o regime será maior, de 40 horas/semanais, com total dedicação ao serviço (art. 58).

Com efeito, o servidor público efetivo que ocupa cargo em comissão ou exerça função de confiança, deverá ser afastado das atribuições do cargo efetivo que ocupa para se dedicar exclusivamente à chefia, direção ou assessoramento enquanto comissionado. Trata-se da total dedicação.

Jornada é o período de trabalho diário, calculado a partir da divisão do regime ao qual está sujeito o servidor público por 5 dias da semana. Desse modo, no cargo de provimento efetivo totaliza 6 horas/diárias de trabalho, ao passo que no cargo de provimento em comissão, 8 horas.

No interesse da Administração Pública, por demanda de serviço, e desde que haja anuência do servidor público, o regime de trabalho poderá ser ampliado para 40 horas, respeitada a proporcionalidade salarial.

Regime de Trabalho	Jornada de Trabalho
<ol style="list-style-type: none"> 1. Período semanal de trabalho; 2. Cargo efetivo: 30 horas; 3. Cargo em comissão ou função de confiança: 40 horas em dedicação exclusiva. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Período diário de trabalho; 2. Obtido dividindo-se o regime por 5 dias da semana; 3. Cargo efetivo: 6 horas; 4. Cargo em comissão e função de confiança: 8 horas.

11.3. Serviço Noturno e Extraordinário

Serviço noturno, de acordo com o art. 59, § único, qualifica-se como o desempenho de atribuições públicas no horário compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

Nele, a hora é considerada como de 52 minutos e 30 segundos (art. 59, *caput*) e o servidor público perceberá adicional de 25% da remuneração ou subsídio correspondente a hora trabalhada (art. 85).

Extraordinário é o serviço que busca atender a situações excepcionais e temporárias de serviço. Qualifica-se pelo acréscimo de até 2 horas à jornada de trabalho do agente público (art. 60), reputando ao servidor o direito de receber adicional de 50% da remuneração ou subsídio relativamente à hora trabalhada (art. 84).

Os aludidos adicionais são acumuláveis, de acordo com o art. 85, § único, cuja redação é inequívoca: o adicional noturno incide sobre o adicional de serviço extraordinário.

Serviço Noturno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hora-noturna: equivalente à 52' 30"; 2. Das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte; 3. Adicional de 25% .
Serviço Extraordinário	<ol style="list-style-type: none"> 1. Necessidade excepcional e transitória de serviço; 2. Até 2 horas de acréscimo à jornada de trabalho; 3. Adicional de 50%.

Por interpretação da lei, os serviços noturno e extraordinário decorrem do poder hierárquico exercido pelas chefias as quais se acha subordinado o servidor público. Tal condição de submissão impõe ao agente o dever de obediência, sob pena de sua responsabilidade administrativa por insubordinação.

Consoante o teor do art. 60, § único, o Governador poderá autorizar excepcionalmente a extrapolação do limite de 2 horas de serviço extraordinário por jornada. Isso ocorrerá especificamente quando houver comprometimento da ordem e saúde públicas, bem como alcançará somente os servidores públicos que atuem diretamente nas áreas envolvidas.

11.4. Horário Especial

Representa a concessão de redução da jornada de trabalho, com ou sem a necessidade de compensação de horário. A compensação de horário integraliza as horas não trabalhadas para que o servidor não sofra perdas salariais.

O horário especial será concedido nas seguintes hipóteses e condições:

Sem compensação

- I. Servidor, cônjuge ou dependente:** com deficiência ou doença falciforme (anemia);
- II.** Necessidade atestada por junta médica oficial;
- III.** Redução até 50% da jornada de trabalho (alterado pela LC 954/2019).

Com compensação

- I. Servidor estudante:** ensino fundamental ou superior (comprovação mensal de frequência escolar);
- II.** Servidor escalado para atuar em curso ou concurso (art. 100, § 2º).

De acordo com o § 4º do art. 61, acrescido pela LC 954/2019, a comprovação da condição de dependente para que o servidor usufrua da redução de jornada sem compensação de horário deverá ocorrer junto ao setor responsável pela gestão de pessoas do respectivo órgão de lotação.

A compensação de horário exigida deverá se realizar na forma do art. 63.

11.5. Concessões Especiais

Consistem em pequenos períodos de ausência legitimadas por lei ao servidor, sem qualquer prejuízo de sua remuneração ou subsídio. Suas regras se acham dispostas no art. 62 da LC 840/2011, que poderá ser assim sintetizado:

1 dia	<ul style="list-style-type: none"> I. Para doar sangue; OU II. Realizar exames médicos preventivos/periódicos contra câncer de: <ul style="list-style-type: none"> - Próstata; - Mama; - Colo de útero. 	Até 2 dias	<ul style="list-style-type: none"> I. Para alistamento eleitoral; OU II. Requerer transferência do domicílio eleitoral.
Por 8 dias consecutivos	<ul style="list-style-type: none"> I. Para casamento do servidor; OU II. Falecimento de: <ul style="list-style-type: none"> - Seu cônjuge/companheiro (inclusive homoafetivo); - Pais/padrasto/madrasta; - Filho/enteado; - Irmão ou menor sob guarda/tutela. 		

11.6. Inassiduidade e Impontualidade

Em casos de falta, atraso ou saída antecipada, desde que devidamente justificados, a chefia imediata do servidor poderá autorizar a compensação de horário para que o servidor público não sofra perdas salariais.

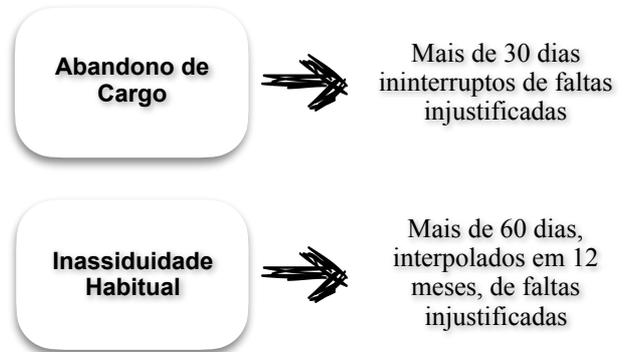
Evidentemente, trata-se de poder discricionário de que se reveste o superior hierárquico que poderá conforme a demanda de serviço, por oportunidade e conveniência, deferir ou não a compensação.

Cuida-se de regra diferente da que prevista para horário especial nas hipóteses em que o servidor é estudante ou tenha exercido função em curso ou concurso (art. 61, III e IV). Isso porque, nesses casos, a compensação de horário é vinculada, ou seja, obrigatoriamente deverá ser concedida ao servidor.

Para concessão da compensação de horário, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) Deverá o servidor interessado requerer administrativamente a chefia imediata;
- b) O atraso, a ausência justificada ou a saída antecipada são computados por minutos, a serem convertidos em hora, dentro de cada mês;
- c) Toda compensação de horário deve ser registrada pela chefia imediata junto ao setor de pessoal da repartição;
- d) Prazo: até o final do 4º mês subsequente ao da ocorrência.

Em legítima interpretação autêntica, para viabilizar especialmente a aplicação do regime disciplinar no tocante as penas de demissão, cassação ou destituição, o legislador define:



12. Retribuição Pecuniária (arts. 66 - 124)

Por interpretação do art. 66, trata-se da verba mensal em dinheiro, fixada em lei, devida ao servidor público sob a forma de **remuneração** ou **subsídio**. Será calculada:

- I. Por dia:** divide-se o Valor da Retribuição Mensal por 30 dias;
- II. Por hora:** divide-se o Valor da Retribuição Mensal pelo quintuplo do Regime de Trabalho. Por exemplo, supondo que o servidor tenha retribuição mensal no valor de 6.000,00 reais e o regime de trabalho de 30 horas, tem-se como retribuição pecuniária o valor de:
 - $6000/5 \times 30 =$
 - $6000/150 = \text{R\$ } 40,00/\text{hora}.$

Alerta o § 3º do aludido artigo que não podem compor o cálculo da retribuição pecuniária:

- a) Vantagens periódicas ou eventuais;
- b) Vantagens de caráter indenizatório;
- c) Adicional noturno;
- d) Adicional por serviço extraordinário;
- e) Adicional de férias;
- f) 13º salário;
- g) Auxílio-natalidade;
- h) Abono de permanência.

Mas qual a diferença jurídica de subsídio e remuneração? A resposta é encontrada na CF/1988, art. 39, § 4º, segundo qual, subsídio é a denominação atribuída à parcela única pecuniária, ou seja, seu pagamento afasta, *in verbis*, qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

De fato ao contrário da remuneração, que permite o pagamento de gratificação, adicional, abonos entre outras verbas pecuniárias definidas em lei, o subsídio representa uma parcela única em dinheiro percebida mensalmente, imposta pelo constituinte a determinadas categorias de agentes públicos para combater a criação arbitrária e indiscriminada de vantagens em evidente desvio de finalidade.

Nos termos da Constituição Federal de 1988, deverão receber subsídio os seguintes agentes públicos:

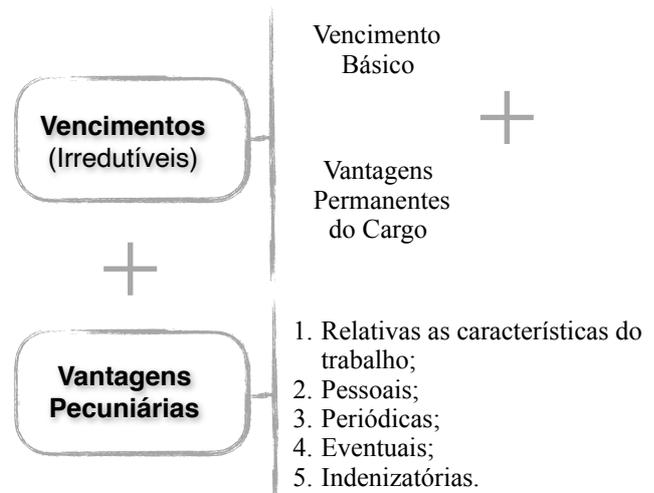
- I. Membros de Poder, detentores de Mandato Eletivo, Ministros de Estado, Secretários Estaduais e Municipais (art. 39, § 4º);
- II. Membros do Ministério Público (art. 128, I, 'c'), da Advocacia Pública e da Defensoria Pública (art. 135);
- III. Policiais Civis, Federais, Rodoviários Federais, Ferroviários, além de Policiais e Bombeiros Militares (art. 144, § 9º);
- IV. Ministros do TCU (art. 73, §3º) e Conselheiros dos Tribunais de Contas (art. 75).

Além desses agentes, somente as categorias organizadas em carreira ficam autorizadas, na forma do art. 39, § 9º, da CF/1988, a receber subsídio.

Pois bem. A despeito de todo o explicado, por aplicação conjugada da CF/1988, art. 39, § 3º com a LC 840/2011, art. 67, poderão ser acrescidas ao subsídio as seguintes vantagens de natureza pecuniária (rol taxativo):

- a) 13º salário;
- b) Adicional de férias;
- c) Adicional por serviço extraordinário;
- d) Adicional noturno;
- e) Auxílio-natalidade;
- f) Abono de permanência;
- g) Vantagens de caráter indenizatório;
- h) Remuneração ou subsídio como titular ou substituto de comissão.

Remuneração, diferentemente, representa o somatório de vencimentos com as vantagens pecuniárias definidas em lei, onde:



Nos termos do art. 73, o subsídio ou o vencimento básico não pode ser menor que o salário-mínimo.



Aqui é importante enfatizar a orientação do STF firmada na Súmula Vinculante nº 16 (DJe 01.07.2009). Para o Excelso Pretório **é a remuneração total do servidor público que não poderá ser inferior ao salário mínimo.**

12.1. Teto Remuneratório

Foi fixado no texto constitucional a regra jurídica pela qual nenhum agente público receberá a título remuneratório valor superior ao subsídio mensal dos Ministros do STF (art. 37, XI). Portanto, esse limite abrange a remuneração, o subsídio, além dos proventos de aposentadoria e pensões.

Ao Distrito Federal, por meio de sua Lei Orgânica (e também aos Estados, mediante suas Constituições), o § 12 do mesmo artigo do Texto Magno autorizou **fixar limite único representado pelo subsídio mensal dos Desembargadores do respectivo Tribunal de Justiça**. Foi o que a Lei Orgânica do Distrito Federal expressamente dispôs (art. 19, X).

Em repercussão geral, o STF (RE 602.043/MT e 612.975/MT, Rel. Ministro Marco Aurélio, DJe 05.09.2018) se pronunciou favoravelmente ao servidor público, ao assegurar-lhes que:

Nos casos autorizados, constitucionalmente, de acumulação de cargos, empregos e funções, a incidência do artigo 37, inciso XI, da Constituição Federal, **pressupõe consideração de cada um dos vínculos formalizados**, afastada a observância do teto remuneratório quanto ao somatório dos ganhos do agente público.

Seguindo esse raciocínio, quando houver acúmulo legítimo de cargos, empregos e funções públicas, o limite constitucional denominado “teto” não será aplicado ao

somatório total, mas à cada um dos cargos acumulados, isoladamente.

Cumpra lembrar que ficarão de fora do “teto” as verbas remuneratórias de caráter indenizatório ou que representem direitos sociais trabalhistas assegurados na CF/1988.

Nesse diapasão, o art. 70, § 2º, cuja redação é contudente, ao afirmar que ficam excluídas do teto de remuneração o décimo terceiro salário, o adiantamento de férias, o adicional de férias, o auxílio-natalidade, o auxílio pré-escolar e as vantagens de caráter indenizatório.

Como regra geral, não poderão incidir descontos sobre a remuneração ou subsídio do servidor (art. 116), salvo:

- Mandado judicial;
- Determinação legal;
- Pedido do servidor com a aquiescência da Administração - sem exceder 30% da remuneração ou subsídio o somatório das consignações (consignação em favor de terceiros).

Subsídio, remuneração ou qualquer de suas parcelas são verbas alimentícias, o que proíbe arresto, sequestro ou penhora, salvo no caso de prestação de alimentos resultantes de decisão judicial (art. 117).

12.2. Vantagens Pecuniárias

A partir de agora, adentraremos nas regras jurídicas que cercam as verbas pecuniárias devidas ao servidor público regido pela Lei Complementar nº 840/2011.

Como já estudado elas podem ser divididas em 5 grupos, variando a nomenclatura na forma do art. 74 (gratificação, adicional, abonos e indenizações), conforme se vê adiante:

Indenizatórias

- Diárias e Passagens;
- Transporte;
- Auxílio-Transporte;
- Auxílio-Alimentação;
- Abono Pecuniário;
- Abono de Permanência.

As gratificações e adicionais poderão ser incorporados ao vencimento nas condições indicadas em lei (art. 74, § 1º). Já as indenizações não poderão ser incorporadas ao vencimento ou provento para nenhum efeito.

O legislador ainda salienta, de acordo com o art. 75, que as vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para fins de concessão de qualquer outro acréscimo pecuniário ulterior.

12.2.1. Relativas às Características do Trabalho (arts. 77 - 85)

São aquelas que se atrelam ao local ou ‘hora/ momento em que as funções públicas são exercidas, ou ainda, a natureza, em si, de que ela se reveste. Podem ser:

a) Gratificação de função de confiança e vencimentos do cargo em comissão (art. 77)

Devida enquanto o servidor público estiver no exercício da função de confiança ou cargo em comissão.

Seus valores são os seguintes:

- **Função de confiança:** remuneração acrescida de 100% de gratificação pela função (valor integral da função para a qual foi designado, sem prejuízo da remuneração);
- **Cargo em comissão:** remuneração acrescida de 80% de gratificação pelo cargo; o servidor poderá optar por 100% de gratificação, mas com prejuízo da remuneração.

Essas mesmas regras, de acordo com o art. 78, devem ser aplicadas aos servidores ou empregados públicos requisitados de qualquer órgão ou entidade dos Poderes do Distrito Federal ou dos demais entes federados.

b) Adicional de insalubridade e periculosidade (arts. 79 - 83)

Será assegurado ao servidor que **trabalhar habitualmente em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida.**

Como decorrência do dever permanente de controlar as atividades dos servidores em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos, brotam as seguintes diretrizes impostas à Administração:

- Interrupção do pagamento do adicional em tela acaso cessem as condições de trabalho que ensejam seu pagamento (art. 79, § 2º);
- Remanejamento das servidoras gestantes ou lactantes para locais salubres e atividades não perigosas (art. 80, § único);
- Fiscalização das doses de radiação ionizante para que não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria (art. 82).

Relativas às Características do Trabalho

- Adicional de Insalubridade e Periculosidade;
- Adicional de Serviço Noturno;
- Adicional de Serviço Extraordinário;
- Gratificação por cargo em comissão ou função de confiança.

Pessoais

- Adicional por Tempo de Serviço;
- Adicional de Qualificação;
- Vantagens Pessoais Nominalmente Identificáveis.

Periódicas

- Décimo Terceiro Salário;
- Adicional de Férias.

Eventuais

- Auxílio-Natalidade;
- Auxílio-Funeral;
- Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso.

No particular, os servidores públicos que atuam sob a incidência desses raios, de seis em seis meses, deverão se prestar a realização de exames médicos (art. 82, § único).

Finalmente, no tocante aos valores do adicional, deverão ser considerados os percentuais de (art. 83):

- **Insalubridade:** 5, 10 ou 20 % sobre o **VENCIMENTO BÁSICO**, respectivamente, para os graus mínimo, médio ou máximo (regra também válida para os servidores que se sujeitam a radiação ionizante);

- **Periculosidade:** 10 % sobre o **VENCIMENTO BÁSICO** (percentual também aplicado para os servidores que operam raio-X ou trabalhem com substância radioativa);

- **Periculosidade especial - Carreira de Execução Penal (polícia penal - EC 104/2019):** 20 % sobre o **VENCIMENTO BÁSICO**.



Acaso o servidor se apresente sob o campo de incidência de adicional de insalubridade e periculosidade simultaneamente, deverá optar por apenas um deles, na medida em que a lei expressamente proíbe o acúmulo (art. 79, § 1º).

c) Adicional de serviço extraordinário (art. 84)

De 50% em relação ao valor da remuneração ou subsídio da hora normal de trabalho.

d) Adicional de trabalho noturno (art. 85)

O serviço noturno, compreendido como aquele desempenhado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, é remunerado com acréscimo de 25% sobre o valor da remuneração ou subsídio da hora trabalhada.

A lei expressamente dispõe que esse adicional incide sobre o adicional de serviço extraordinário, acumulativamente (§ único).

Gratificação pelo cargo ou função comissionada	<p>1. Função de confiança: integral, sem prejuízo da remuneração;</p> <p>2. Cargo em comissão: 80%, sem prejuízo da remuneração ou 100%, com prejuízo da remuneração.</p>
Insalubridade e Periculosidade	<p>1. Insalubridade + radiação ionizante: 5, 10 ou 20 % sobre o vencimento básico (mínimo, médio ou máximo);</p> <p>2. Periculosidade + raio-X + substância radioativa: 10 % sobre o vencimento básico;</p> <p>3. Periculosidade especial - Polícia Penal: 20 % sobre o vencimento básico.</p>

'Hora-Noturna'	<p>1. Hora-noturna: equivalente à 52' 30";</p> <p>2. Das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte;</p> <p>3. Adicional de 25% .</p>
'Hora-Extra'	<p>1. Necessidade excepcional e transitória de serviço;</p> <p>2. Até 2 horas de acréscimo à jornada de trabalho;</p> <p>3. Adicional de 50%.</p>

12.2.2. Pessoais (arts. 86 - 90)

Em conformidade com o art. 86, são as parcelas da remuneração que dependam da situação individual de cada servidor perante a Administração Pública.

Uma vez adquiridas, as vantagens pessoais **incorporam-se à remuneração** (art. 87).

São elas:

a) Adicional por tempo de serviço (art. 88):

Será devido em razão de 1% sobre o **VENCIMENTO BÁSICO** do cargo de **provimento efetivo, por ano de efetivo serviço**.

O direito nasce em favor do servidor público efetivo a partir do mês em que ele completa o anuênio.

b) Adicional de qualificação (art. 89):

Destina-se a remunerar a **melhoria na capacitação** para o exercício do **cargo efetivo**, na forma da lei específica.

Naturalmente, o **conteúdo dos cursos de capacitação devem ser pertinentes ao campo temático de atuação do servidor público**.

c) Vantagens pessoais nominalmente identificáveis - VPNI (art. 90):

Conforme estabelecido em lei ou em decisão judicial.

Por exemplo: os servidores que incorporaram as gratificações por cargo em comissão ou função de confiança quando isso era possível, por força do direito adquirido protegido constitucionalmente (art. 5º, XXXVI), podem ter o aludido benefício denominado de VPNI.

12.2.3. Periódicas (arts. 91 - 95)

Pagas pelo Poder Público em 'ciclos repetitivos', de 'tempos em tempos', conforme o advento de um acontecimento expressamente disposto em lei de periodicidade previsível.

a) Adicional de férias (art. 91):

Contrapartida financeira devida ao servidor em face das férias, na proporção de 1/3 da remuneração ou subsídio do mês de gozo.

Quando o servidor efetivo exercer função de confiança ou cargo em comissão, a gratificação devida será considerada no cálculo do adicional de férias (art. 91, § 1º).

Deverá incidir sobre o abono pecuniário que vier a ser deferido pelo Poder Público (art. 91, § 2º).

Restrição é feita pelo § 3º do art. 91. Segundo ele, a **base de cálculo do adicional de férias** não poderá exceder o teto de remuneração ou subsídio fixado no Distrito Federal como o subsídio percebido pelos Desembargadores do TJDF, consoante estudado, ressalvado o abono pecuniário, a ser estudado posteriormente.

b) Décimo terceiro salário (arts. 92 - 95):

Corresponde à retribuição pecuniária do mês em que é devido, isto é, no **mês de aniversário do servidor efetivo** ou em **dezembro para comissionados** (art. 93).

Seu valor corresponderá à razão de 1/12 avos por mês de efetivo exercício nos doze meses anteriores (art. 92), considerando-se um mês integral a fração superior a 14 dias de trabalho (art. 92, § 1º).

Ademais, o décimo terceiro salário será calculado sobre a parcela da retribuição pecuniária percebida por servidor efetivo pelo exercício de função de confiança ou cargo em comissão (art. 92, § 2º).

Outras importantes regras:

I. Na forma do art. 93, § 1º, serão pagas em dezembro as diferenças entre o valor do décimo terceiro recebido e a remuneração devida nesse mês;

II. O Poder Executivo e os órgãos do Legislativo podem alterar a data de pagamento, desde que ele seja realizado até o dia 20 de dezembro de cada ano (art. 93, § 2º);

III. Em caso de demissão, exoneração ou concessão de licença sem remuneração, será pago proporcionalmente aos meses de exercício, calculado sobre o subsídio ou a remuneração do mês em que ocorrer o evento (art. 94).

parturiente de quem é cônjuge ou companheiro não é servidora pública (art. 96, § 2º).

Também fará jus ao benefício os casos de:

- adoção (art. 96, § 3º);
- natimorto.

A quantia devida corresponderá ao menor vencimento básico do serviço público do DF. De acordo com o art. 96, § 1º, se o parto for múltiplo (gêmeos), o valor do auxílio será acrescido de 50% por nascituro.

b) Auxílio-funeral (arts. 97 - 99)

Aqui se está diante de um benefício que, em verdade, não será devido ao servidor público por razões óbvias, mas como regra geral, à sua família.

Dessarte, será pago a família do servidor efetivo que vier a falecer na ativa ou aposentado, visando ajudar no custeio do funeral. Equivalerá a um mês de remuneração, subsídio ou provento de aposentadoria.

Na hipótese de haver acúmulo lícito de cargos públicos, o auxílio será devido em razão de apenas um deles, no caso, o de maior remuneração ou subsídio (art. 97, § 1º).

Será pago no prazo máximo de 48 horas, em procedimento sumaríssimo (art. 97, 2º).

Se o falecido era aposentado, o § 3º, do art. 97, explica que o valor do auxílio será proveniente do regime próprio de previdência social e, por isso, o montante desembolsado deverá ser ressarcido pelo Tesouro do Distrito Federal.

Na ocasião em que terceiro arcar com o funeral, será a ele devido indenização, nos mesmos termos já explicados, isto é, no montante equivalente a uma remuneração, subsídio ou provento (art. 98). Todavia, o legislador optou por denominar de indenização e não auxílio.

Por aplicação do art. 99, correrão às expensas do Poder Público os gastos havidos com o transporte do corpo em caso de falecimento do servidor fora do local de trabalho, inclusive no exterior.

c) Gratificação por encargo de curso ou concurso (art. 100)

Essa gratificação foi idealizada para o servidor estável que eventualmente figure como/participe da:



O décimo terceiro salário não pode ser considerado para cálculo de qualquer outra vantagem, nem superior ao valor do teto de remuneração a que o servidor está submetido.

I. **Instrutor** (curso de formação, desenvolvimento ou treinamento);
II. **Membro de Banca Examinadora ou de Comissão de Concurso** (exames orais, análise curricular, correção de provas discursivas, elaboração de questões ou julgamento de recursos de candidatos).

Até 2,2%

12.2.4. Eventuais (arts. 96 - 100)

Serão pagas conforme o advento de um acontecimento definido em lei como casual, isto é, infrequente/não periódico. São o (a):

a) Auxílio-natalidade (art. 96)

Trata-se de benefício assegurado à servidora efetiva, em virtude do nascimento de seu filho.

Nem por isso pode se entender que o servidor público não será congratulado com o benefício em baila. Com efeito, o servidor efetivo também percebe o auxílio-natalidade quando a

III. **Logística de Preparação e Realização de Concurso Público** (planejamento, coordenação, supervisão execução e avaliação de resultado);
IV. **Aplicação, fiscalização, avaliação ou supervisão** relacionadas a provas de concurso público.

Até 1,2%

Os percentuais destacados incidirão sobre o maior vencimento básico da tabela de remuneração ou subsídio do servidor (art. 100, § 1º, III).

Caberá a Administração por meio de regulamento, nos termos do art. 100, § 1º, definir os critérios de concessão e os limites percentuais que deverão ser pagos, observadas as seguintes regras:

- A gratificação será **calculada em horas** e deverá ser **proporcional** a natureza e complexidade das atribuições a serem exercidas;
- **Carga-horária máxima, por ano:** regra - 120 horas; 240 horas se houver justificativa e autorização exarada pela máxima autoridade do órgão ou entidade.

12.2.5. Indenizatórias (arts. 101 - 114)

Têm por objetivo compensar o servidor público de determinado encargo decorrente do exercício da função pública. O art. 101 atribui essa natureza à (ao):

- I. Diária e passagem para viagem;
- II. Transporte;
- III. Alimentação;
- IV. Conversão de férias ou de parte delas em pecúnia;
- V. Abono de permanência;
- VI. Creche ou escola;
- VII. Fardamento;
- VIII. Créditos decorrentes de demissão, exoneração e aposentadoria relativos a férias ou adicional de férias ou conversão de licença servidor em pecúnia.



A gratificação por encargo de curso ou concurso somente será paga se as atividades por ela compreendidas não prejudicarem o exercício das funções públicas do cargo efetivo.

Em face dessa exigência é que o art. 61, IV e § 2º instituem o horário especial ao servidor público efetivo, com compensação.



Segundo o art. 103, as indenizações não podem ser:

- a) Incorporadas à remuneração ou subsídio;
- b) Computadas como base de cálculo para fins de incidência de imposto de renda ou de contribuição para a previdência social, ressalvadas as disposições em contrário na legislação federal;
- c) Empregadas para cálculo de qualquer outra vantagem pecuniária.

Auxílio-natalidade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objeto: nascimento de filhos da servidora; 2. Parturiente não servidora: valor pago ao servidor público de quem é cônjuge/companheira; 3. Valor: menor vencimento básico do serviço público do DF; 4. Parto múltiplo: acrescenta 50% por nascituro; 5. Adoção e natimorto: também será pago.
Auxílio-funeral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objeto: falecimento do servidor; devido à família pelo custeio do funeral; 2. Falecimento fora do local de trabalho: despesas com traslado custeadas pela Administração; 3. Valor: um mês de remuneração, subsídio ou provento; 4. Processo sumaríssimo: 48 horas para pagamento; 5. Acúmulo de cargos: valor do cargo com maior remuneração ou subsídio; 6. Custeio por terceiro: será paga indenização no valor de um mês de remuneração, subsídio ou provento.
Gratificação Curso ou Concurso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objeto, conforme natureza e complexidade: <ol style="list-style-type: none"> I. Instrutor em: curso de formação, desenvolvimento ou treinamento; II. Integrar banca examinadora/comissão de concurso; III. Participar da logística de preparação e realização; IV. Aplicação, fiscalização, avaliação, supervisão relacionadas a provas de concurso público; 2. Valor: I e II - até 2,2 % / III e IV - até 1,2 %; por hora; 3. Carga: 120 horas/ano (regra); 240 horas/ano (exceção).

a) Diária e Passagem (arts. 104 e 105)

Para o servidor que, a **serviço**, se afastar do Distrito Federal em caráter **eventual** ou **transitório**, visando cobrir as despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana.

Será proporcional aos dias de afastamento.

Mas como corolário do princípio *non bis in idem*, o servidor não fará jus a diária se o afastamento do DF consistir em exigência/obrigação permanente do cargo (art. 104, § 2º).

Oportuno lembrar que será paga pela metade quando o deslocamento do servidor não exigir pernoite.

Uma vez recebida a diária ou a passagem, se não houver o afastamento/viagem ou ainda, ocorrer o retorno antecipado, caberá ao servidor restituir o que lhe foi pago em 72 horas (art. 105 e § único).

b) Indenização de transporte (art. 106)

Será paga ao servidor que for alvo de despesas com a **utilização de meio próprio de locomoção** na consecução de serviços externos, **por força das atribuições próprias do cargo**.

c) Auxílio-transporte (art. 107 - 110)

Em **pecúnia** ou em **vale-transporte**, visando o custeio **parcial** das despesas realizadas **com transporte coletivo** (inclusive interestadual) no **itinerário “casa-trabalho/trabalho-casa”**.



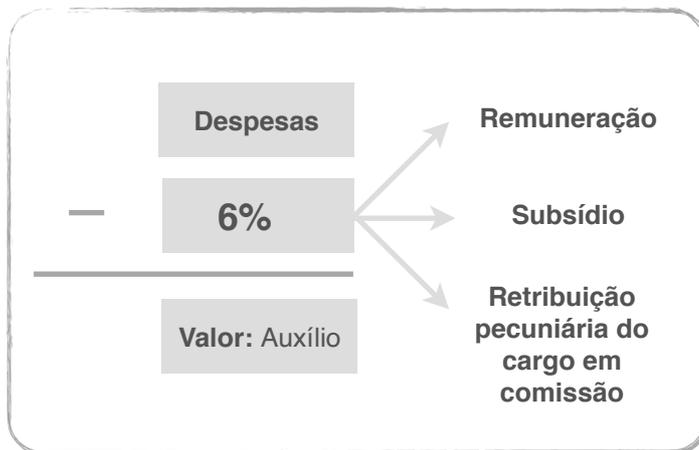
É facultado ao servidor optar pela percepção do auxílio relativamente a outros itinerários previstos no art. 107, § 3º, a saber:

- a) Repartição pública e outro local de trabalho (e vice-versa);
- b) Repartição pública e instituição de ensino em que se ache matriculado (e vice-versa).

Na forma do art. 107, § 2º, o auxílio em tela não será devido:

- I. Quando o **transporte do servidor for oferecido pela Administração** (pelos próprios meios ou por terceiros);
- II. Durante as férias, licenças, afastamentos ou ausências ao serviço, salvo: **cessão do servidor cujo ônus da remuneração recaia sobre o cedente**, participação em **júri ou outros serviços impostos por lei**, bem como participação em **treinamento regularmente instituído**;
- III. Quando o custeio for igual ou inferior a 6% do vencimento básico ou subsídio;
- IV. Cumulativamente com outro benefício/vantagem igual/semelhante ou com vantagem pessoal que tenha origem de outra indenização/auxílio sob o mesmo título ou mesmo fundamento, ressalvado acúmulo lícito de cargos públicos ou exercício em mais de uma unidade administrativa do órgão ou entidade a que se ache vinculado (Ex: escolas e hospitais públicos).

Quanto ao valor do auxílio-transporte, observe o diagrama adiante (art. 108):



Adverte o art. 109 que o pagamento deverá ser realizado no mês anterior, exceto nos casos enumerados, hipóteses em que poderá ser feito no subsequente:

- I. Primeira investidura;
- II. Reinício do exercício após licença ou afastamento;
- III. Modificação do valor da tarifa, endereço, trajeto ou meio de transporte;
- IV. Mudança de exercício financeiro.

No caso em que o houver pagamento indevido do auxílio, o valor recebido deve ser devolvido pelo servidor em única parcela, no prazo de 72 horas, contados da data em que o servidor for regularmente comunicado (art. 109, § único).

A concessão do auxílio-transporte fica condicionada à apresentação de declaração pelo próprio servidor de que realiza despesas com transporte coletivo, devendo ele manter seus dados cadastrais atualizados. Essa declaração tem presunção relativa de veracidade (*juris tantum*).

d) Auxílio-alimentação (art. 111 - 112)

Devido mensalmente ao servidor, o auxílio-alimentação, que terá seu valor fixado na forma da lei (art. 111), sujeitar-se-á aos seguintes critérios enumerados no art. 112:

- I. Em pecúnia, sem contrapartida;
- II. Não se acumula com outro benefício da mesma espécie, ainda que pago *in natura*;
- III. Depende de requerimento do servidor interessado, no qual declare não receber o mesmo benefício em outro órgão ou entidade;
- IV. Valor atualizado anualmente pelo mesmo índice que atualizar os valores expressos em moeda corrente na legislação do Distrito Federal;
- V. **Não** é devido ao servidor em caso de:
 - licença ou afastamento sem remuneração;
 - licença por motivo de doença em pessoa da família;
 - afastamento para estudo ou missão no exterior;
 - suspensão disciplinar;
 - falta injustificada e não compensada.

Havendo pagamento indevido do auxílio, o valor recebido deve ser devolvido pelo servidor em única parcela, no prazo de 72 horas, contados da data em que o servidor for regularmente comunicado (art. 109, § único).

e) Abono pecuniário (art. 113)

Trata-se da conversão das férias do servidor público em pecúnia, em razão de 1/3. Ou seja, o servidor estará “vendendo” um terço de suas férias.

Sua concessão consiste em ato discricionário da Administração Pública, mais especificamente das seguintes autoridades competentes:

- I. Governador;
- II. Presidente da CL-DF; OU
- III. Presidente do TC-DF.

Evidentemente, não se pode confundir o abono pecuniário com o adicional de férias: aquele tem natureza indenizatória ao passo que este é vantagem pecuniária periódica. Nada obstante, o valor do abono pecuniário incide sobre o adicional de férias, de acordo com o § 1º, do art. 113.

Cumpra ainda salientar que o art. 126 impõe o pagamento do abono pecuniário e do adicional de férias até 2 dias antes do início das férias do servidor público.



O art. 113, § 2º não deixa qualquer margem de dúvida: a base de cálculo do abono pecuniário não poderá exceder ao teto de remuneração ou subsídio, isto é, o subsídio mensal recebido pelos Desembargadores do TJDF.

f) Abono de permanência (art. 114)

Pago ao servidor que permanecer em atividade após ter completado as exigências para gozar da aposentadoria voluntária.

Seu valor corresponderá a contribuição previdenciária devida pelo servidor, na forma e nas condições previstas na Constituição Federal.

13. Férias (arts. 125 - 129)

Período de descanso remuneração assegurado ao servidor público a cada 12 meses de efetivo exercício.

As férias podem ser **regulares** ou **especiais**, a depender do servidor de que se trate, de acordo com o resumo esquemático a seguir (arts. 125 e 127):

Férias Regulares	<ol style="list-style-type: none">Servidor em geral: 30 dias a cada 12 meses de exercício;Primeiro período: 12 meses de efetivo exercícioPor necessidade de serviço: acumuláveis até 2 períodos;Parcelamento: a pedido do servidor, no interesse da Administração, até 3 períodos (cada um não inferior a 10 dias).
Férias Especiais	<ol style="list-style-type: none">Operador de raio-X ou agente submetido a radiação: 20 dias a cada 6 meses.Não podem ter as férias acumuladas nem pedir parcelamento;Não podem pedir abono pecuniário - art. 127, § único.

As férias poderão ser suspensas em caso de calamidade, comoção interna, convocação para júri, serviço militar, eleitoral ou por necessidade de serviço, devendo ser consignada referida decisão em portaria do Secretário de Estado ou autoridade equivalente (Poder Executivo) ou em ato expedido pelo Presidente da CL-DF ou TC-DF, conforme o caso (art. 128 e § único).

Estará sujeita a indenização as férias que não forem usufruídas em virtude de demissão, exoneração, destituição ou aposentadoria, paga no mês em que ocorrer qualquer dessas circunstâncias.

O valor da indenização será de uma remuneração ou subsídio, acrescido do adicional de férias (art. 129). O período de férias incompleto será indenizado na proporção de 1/12 avos por mês de efetivo exercício, considerando-se a fração maior de 14 dias como um mês integral (art. 129, §§ 1º e 2º).

14. Licenças e Afastamentos (arts. 130 - 162)

Como instruções gerais:

I. O servidor público em estágio probatório não poderá usufruir de licenças e afastamentos **não** remunerados, ressalvadas:

- licença para serviço militar;
- Afastamento para mandato eletivo.

II. Ficará suspenso o estágio probatório quando o servidor usufruir de:

- Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- Afastamento para curso de formação;
- Afastamento por motivo de cessão do servidor (cargos especiais ou de equivalente nível hierárquico).

III. Qualquer licença e afastamento remunerado contará para efeitos de tempo de serviço (larga aplicação para efeitos de aposentadoria e disponibilidade);

IV. Somente contará como de efetivo exercício as licenças e afastamento dispostos expressamente no art. 165. São elas:

- Licença para serviço militar;
- Licença prêmio por assiduidade;
- Licença para mandato classista;
- Licença paternidade;
- Licença maternidade (regulada pela Lei Complementar 769/2008);
- Licença médica-odontológica;
- Abono de ponto;
- Afastamento para estudo ou missão no exterior;
- Afastamento para competição desportiva;
- Afastamento para pós *Stricto Sensu*.

V. Apesar de ser remunerado, o afastamento para pós graduação em sentido restrito (*Stricto Sensu*) não poderá ser concedido ao servidor público que esteja em estágio probatório, na medida em que o tempo mínimo para seu gozo será de 3 anos de efetivo exercício no quadro do Órgão, Autarquia ou Fundação Pública.

Quando a licença ou afastamento tem período não remunerado, o servidor em estágio probatório não poderá gozar desse período.

Apesar de alguns de seus dispositivos mencionarem expressamente a licença maternidade, é importante aqui frisar que não coube a Lei Complementar nº 840/2011 regula-la. Essa tarefa foi tomada para si pela Lei Complementar nº 769/2008, diploma legal de natureza previdenciária.

A seguir serão esquematizadas as regras das licenças e afastamentos da Lei Complementar nº 840/2011.

14.1. Licenças

<p>Acompanhar Cônjuge/Companheiro - art. 133</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quando deslocado para área fora da RIDE, inclusive para mandato eletivo; 2. RIDE - Região Integrada de Desenvolvimento Econômico do Distrito Federal e Região do Entorno; 3. Até 5 anos; 4. Não remunerada - não pode em estágio probatório; 5. Vínculo conjugal comprovado anualmente; 6. Não assegura o retorno a lotação antiga com a mesma jornada de trabalho; 7. Não conta como efetivo exercício. 	<p>Doença em Pessoa da Família - art. 134 - 135</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cônjuge/companheiro, padrasto/madrasta, enteados, ascendentes, descendentes e colaterais/afins até 2º grau; 2. Comprovação por junta médica; 3. Somente se indispensável a assistência do servidor e não puder ocorrer a compensação de horário; 4. Remunerada até 180 dias/ano - pode em estágio probatório, com suspensão; 5. Mais de 180 dias/ano: não remunerada - não pode em estágio probatório; 6. Cada período até 30 dias consecutivos; 7. Proibido exercer atividades remuneradas durante a licença (considera-se como falta injustificada); 8. Não conta efetivo exercício.
<p>Serviço Militar - art. 136</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na forma da legislação militar; 2. Concluída a licença: até 30 dias, não remunerados, para voltar ao exercício do cargo; 3. Dura o tempo do serviço; 4. Pode durante o estágio probatório - sem suspensão; 5. Conta efetivo exercício. 	<p>Atividade Política - arts. 137 - 138</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 - não pode em estágio probatório; b) Do registro na Justiça até 10 dias após o pleito: com remuneração - pode em estágio probatório, sem suspensão; 2. Negado registro ou desistência: retorno imediato; 3. Exige exoneração e dispensa, respectivamente, do cargo em comissão e função de confiança; 4. Efetivo: deverá ser afastado das suas funções habituais e exercer atribuições compatíveis com o cargo se exigir a lei eleitoral (sem prejuízo da remuneração ou subsídio); 5. Exercício do cargo efetivo se encerra na data da convenção partidária; 6. Não conta efetivo exercício.
<p>Servidor - art. 139 - 143 (LC 952/2019; julho)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antiga licença prêmio; 2. 3 meses remunerados a cada 5 anos; 2. Interrupção do quinquênio: <ul style="list-style-type: none"> - Suspensão disciplinar; - Licenças e afastamentos não remunerados; 3. Cada falta injustificada: 1 mês de atraso; 4. Não pode em estágio probatório; 5. Períodos da licença não acumuláveis, salvo: <ol style="list-style-type: none"> a) Direito adquirido; b) Falecimento/aposentadoria compulsória ou por invalidez. 6. Até 1/3 de servidores da unidade de lotação podem ser liberados simultaneamente; 7. Até 120 dias para a Administração definir o período de gozo (silêncio: a partir do 121º dia inicia, independente do limite de 1/3); 8. Assegura-se o direito de iniciar logo após a licença-maternidade ou a licença paternidade; 9. Conta efetivo exercício. 	<p>Interesses Particulares - art. 144</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discricionária; 2. Exige estabilidade + não ter débito com o erário relacionado a situação funcional + não estar respondendo PAD; 3. Até 3 anos corridos, prorrogáveis, uma única vez, por igual período; 4. Não remunerada - não pode em estágio probatório; 5. Pode ser interrompida a pedido ou a critério da Administração; 6. Vedado acumular cargo, emprego ou função pública inacumulável; 7. Não conta efetivo exercício.

Mandato Classista - arts. 145.-149	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exige estabilidade; 2. Central sindical, confederação, federação ou sindicato registrado; 3. Remunerada - pode em estágio probatório, sem suspensão; 4. Dura o mandato; 5. Prorrogável em caso de reeleição (não define quantas reeleições são possíveis); 6. Limite de servidores para sindicatos: <ol style="list-style-type: none"> a) 300 filiados: 2 servidores; b) A cada 2000 filiados: 1 servidor (até 10); 7. Limites de servidores para central sindical, confederação ou federação: a cada 25000 filiados, 1 servidor; 8. Inamovibilidade: durante o mandato até 1 ano após seu término, o servidor não poderá de ofício ser removido ou redistribuído para unidade diversa da qual foi licenciado; 9. Conta efetivo exercício.
Paternidade - art. 150	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelo nascimento ou adoção; 2. 7 dias consecutivos; 3. Incluso o dia da ocorrência; 4. Decreto 37.699/2016 - Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade: permite prorrogação por mais 23 dias (total: 30 dias); 5. Remunerada - pode em estágio probatório, sem suspensão; 6. Conta efetivo exercício
Médica/odontológica - arts. 273 - 276	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para servidor efetivo tratar da saúde; 2. Comissionados: RGPS; 3. Remunerada - pode em estágio probatório, sem suspensão; 4. Concessão exige inspeção por médico ou dentista (setor de assistência à saúde); 5. Atestado particular: deve ser homologado pelo setor de assistência à saúde; 6. Após 24 meses (consecutivos ou interpolados com a mesma doença ao longo do serviço junto ao DF): servidor deverá se sujeitar à perícia médica; 7. Opinião pericial: retorno ao trabalho, readaptação ou aposentadoria por invalidez; 8. Conta tempo de efetivo exercício.



Além de todas as licenças tratadas, o servidor público ainda fará jus ao abono de ponto de 5 dias de descanso remunerados, consecutivos ou interpoladamente, pelo fato de não ter apresentado falta injustificada no ano anterior, entre 1º de janeiro e 31 de dezembro. No ano em que foi investido, o servidor fará jus a 1 dia de abono por bimestre, acumulando até 5 dias. Em qualquer caso, o direito de que se trata deverá ser exercido até 31 de dezembro do ano subsequente aquele em que foram atendidos os pressupostos legais para seu gozo. Como se trata de benefício remunerado, poderá ser concedido ao servidor em estágio probatório, sem a suspensão do processo. Poderão ser liberados simultaneamente até 1/5 dos servidores da unidade de lotação. Os dias de afastamento do abono de ponto são considerados como efetivo exercício.

Ainda, é digno de nota a regra transcrita no art. 146, § único acerca da **licença para mandato classista**. Segundo o referido dispositivo legal, para cada 2 dirigentes sindicais licenciados poderá ser licenciado mais 1. Mas em contrapartida, o sindicato que desejar exercer esse direito deverá ressarcir ao órgão ou entidade o valor total despendido com remuneração ou subsídio, acrescido dos encargos sociais e provisões para férias, adicional de férias e décimo terceiro salário.

Não se pode olvidar das regras jurídicas previstas no art. 274, §§ 3º, 4º e 5º, bem como nos arts. 275 e 276, todas a respeito dos **direitos estatutários ligados à "medicina do trabalho"**. Vamos a elas:

1. No caso de atestado de comparecimento a serviços médicos, odontológicos ou laboratoriais, a ausência ao serviço restringe-se ao turno em que o servidor foi atendido;
2. Como regra, o atestado ou o laudo da junta médica não pode se referir ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas na legislação do regime próprio de previdência dos servidores públicos do Distrito Federal;
3. O atestado médico de até três dias durante o bimestre do ano civil pode ser recebido pela chefia imediata, **sem a homologação do serviço de saúde**;
4. Quando o servidor apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais, deverá ser submetido à inspeção médica (programa de prevenção a moléstia profissional);
5. Se acidentado em serviço e necessitar de tratamento especializado, poderá o servidor se valer de instituição privada, **às expensas do Distrito Federal** (exceção somente admissível quando inexisterem meios e recursos adequados em instituição pública).

14.2. Afastamentos

<p>Exercício de Mandado Eletivo - art. 158</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obrigatória para mandato: <ol style="list-style-type: none"> a) Federal; b) Estadual; c) Distrital; d) Prefeito (pode optar pela remuneração do cargo efetivo). 2. Vereador: <ol style="list-style-type: none"> a) Com compatibilidade de horário: recebe subsídio de vereador mais vantagens do cargo efetivo; b) Sem compatibilidade de horário: afastamento obrigatório, podendo optar pela remuneração do cargo efetivo. 3. Durante o mandato e até 1 ano após o término: não pode ser removido ou redistribuído de ofício para outra unidade administrativa; 4. Assegurados todos os direitos referentes ao exercício do cargo; 5. Pode ser usufruída durante o estágio probatório, sem suspensão (arts. 25 e 27); 6. Conta como efetivo exercício. 	<p>Pós Strictu Sensu - art. 161</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estabilidade; 2. Concessão Discricionária; 3. Não haver compatibilidade com o trabalho; 4. Com remuneração; 5. Cursar mestrado, doutorado ou pós-doutorado no país ou no exterior (regulamento); 6. Efetivo exercício mínimo no quadro: <ol style="list-style-type: none"> a) Mestrado: 3 anos; b) Doutorado e Pós-doutorado: 4 anos. 7. Defeso novo afastamento: <ol style="list-style-type: none"> a) Para curso de mesmo nível; b) Antes de decorrido igual prazo de afastamento. 8. Deve apresentar o título ou grau; 9. Compartilhar o conhecimento com os colegas; 10. Permanecer em efetivo exercício por igual tempo do afastamento; 11. Exoneração, demissão, aposentadoria voluntária, licença para assuntos particulares ou vacância em cargo inacumulável: ressarcimento proporcional; 12. Não obtenção do título ou grau: ressarcimento integral, salvo caso fortuito/força maior; 13. Conta como efetivo exercício.
<p>Estudo ou Missão no Exterior - art. 159</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorização do Governador, Presidente da CL-DF ou Presidente do TCDF; 2. Estabilidade; 3. Ausentar-se do DF ou do País; 4. Estudo ou missão no exterior: com remuneração - pode durante o estágio probatório, sem suspensão; 5. Para servir a organismo internacional de que o Brasil participe ou coopere: sem remuneração - não pode durante o estágio probatório; 6. Até 4 anos; 7. Não poderá ser concedida nova licença antes de decorrido igual período; 8. Casos de exoneração, demissão, aposentadoria voluntária, licença para tratar de interesse particular e vacância em face de posse em cargo inacumulável: ressarcimento proporcional das despesas havidas; 9. Conta como efetivo exercício, se remunerado. 	<p>Curso de Formação - art. 162</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participar de curso de formação exigido como etapa de concurso; 2. Previsto no edital; 3. Incompatibilidade com horário de trabalho; 4. Com remuneração ou subsídio, quando o concurso é da Administração Distrital - pode ser usufruída durante o estágio probatório, com suspensão (art. 27); 5. Sem remuneração, nos demais casos; 6. Pode optar por receber ajuda financeira pelo curso de formação (nesse caso, não recebe remuneração ou subsídio do cargo); 7. Não conta como de efetivo exercício.
<p>Competição Desportiva - art. 160</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorização do Governador, Presidente da CL-DF ou Presidente do TCDF; 2. Estabilidade; 3. Participar de competição desportiva nacional (previamente selecionado); 4. Convocação desportiva nacional no país ou no exterior; 5. Tempo da competição; 6. Com remuneração - pode durante o estágio probatório, sem suspensão; 7. Conta como efetivo exercício. 	<p>15. Regime e Processo Disciplinar (arts. 180 - 267)</p> <p>A Lei Complementar nº 840/2011 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 de Órgãos e Entidades Autárquicas do Distrito Federal.</p> <p>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 compreensão.</p> <p>O estatuto em análise, 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</p>

falta com seus deveres funcionais ou, ainda, transgredirem alguma vedação, o agente infrator deverá ser punido administrativamente.

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 adiante.

O Órgão ou a Entidade Administrativa Distrital 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.

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 (teoria *pas de nullité sans grief*).

Com o propósito de facilitar a compreensão do conteúdo, este tópico será dividido nas seguintes partes:

- Responsabilidades: Administrativa, Civil e Penal;
- Deveres dos Servidores Públicos;
- Infrações e Punições Disciplinares;
- Prescrição;
- Regras Processuais.

15.1. Responsabilidades: Administrativa, Civil e Penal (arts. 181 - 186)

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. 181 da lei em análise.

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.

A diferença reside especialmente no fato de que, por danos causados a terceiros (pessoas que não são o Poder Público, que a ele não se vinculam), o servidor público responderá regressivamente junto a Fazenda Pública e não perante a própria vítima.

Isso porque, consoante o art. 37, § 6º, da CF/1988 c/c o art. 183, § 2º, os danos causados a terceiros pela Administração Pública serão por ela indenizados, cabendo ação regressiva dela contra o seu agente, precursor da lesão. E o STF, em sede de repercussão geral, entende na verdade ter o constituinte proibido a responsabilidade *'per saltum'* (RE 1.027.633/SP, Rel. Ministro Marco Aurélio, DJe 06.12.2019). Foi, então, fixada a seguinte tese:

A teor do disposto no art. 37, § 6º, da Constituição Federal, a ação por danos causados por agente público deve ser ajuizada contra o Estado ou a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviço público, sendo parte ilegítima para a ação o autor do ato, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

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.

Vindo o agente a falecer, a obrigação de reparar os danos alcançará seus herdeiros, no limite do patrimônio sucedido (Lei Complementar nº 840/2011, art. 183, § 3º e CC/2002, art. 1792). Sendo assim, um apartamento cujo proprietário seja herdeiro do servidor alçoz dos cofres públicos

não poderá ser objeto de sequestro para fins de quitação do débito, haja vista que não integra o espólio.

A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente pode ser liquidada na forma prevista no art. 119 e seguintes na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

O mencionada artigo explica que as reposições e indenizações ao erário devem ser comunicadas ao servidor para pagamento no prazo de até 10 dias, podendo, a seu pedido, ser descontadas da remuneração ou subsídio em:

- a) parcela única, se de valor igual ou inferior à décima parte da remuneração ou subsídio;
- b) parcelas mensais iguais à décima parte do subsídio ou remuneração, devendo o resíduo constituir-se como última parcela.

Portanto, como regra, poderá usufruir desse plano de pagamento o servidor público que causar prejuízo culposamente. Se resulta de *animus* doloso, somente se aplica quando não houver bens e valores para quitação pela via de execução judicial.



A **responsabilidade penal** abrange crimes e contravenções imputadas ao servidor público, nessa qualidade. A condenação nesse campo gera a pena privativa de liberdade (reclusão ou detenção) por meio de processo judicial criminal.

E quando a infração administrativa for tipificada criminalmente, algumas regras precisam ser observadas. De acordo com o art. 181, § 2º do estatuto, 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. Trata-se da aplicação da independência das instâncias.

A **responsabilidade administrativa**, por sua vez, resulta de infração disciplinar cometida por servidor no

exercício de suas atribuições, em razão delas ou com elas incompatíveis, e não se afastará com:

- Exoneração;
- Aposentadoria;
- Vacância para posse em cargo inacumulável;
- Licenças, afastamentos e demais ausências.

Responsabilidade Civil	<p>1. Causa: prejuízo ao erário ou a terceiro;</p> <p>2. Decorre: ação ou omissão, dolo ou culpa;</p> <p>3. Responde perante a Fazenda Pública regressivamente;</p> <p>4. Alcança herdeiros no limite da herança.</p>
Responsabilidade Penal	<p>1. Causa: crimes e contravenções;</p> <p>2. Absolvição por negativa de autoria ou inexistência dos fatos: afasta a responsabilidade administrativa.</p>
Responsabilidade Administrativa	<p>1. Causa: infração disciplinar cometida por servidores;</p> <p>2. Ilícito no exercício de suas atribuições, em razão delas ou com elas incompatíveis.</p>

É precisamente dessa última responsabilidade que a Lei Complementar nº 840/2011 se debruçará.

15.2. Deveres do Servidor Público (art. 180)

Os servidores públicos se sujeitam a determinados deveres que, entre outros objetivos, amparam as descrições legais dos ilícitos que rendem penalidades administrativas. São eles:

- I. Zelo e dedicação;
- II. Constante atualização;
- III. Não agir culposamente;
- IV. Atualizar, se solicitado, seus dados;
- V. Observar a lei (legalidade);
- VI. Cumprir as ordens, salvo as ilegais;
- VII. Fazer a chefia conhecer:
 - falhas;
 - vulnerabilidades; e
 - irregularidades.
- VIII. Representar contra irregularidades;
- IX. Zelar pela economia e conservação do patrimônio público;
- X. Guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- XI. Ser leal às instituições a que servir;
- XII. Assiduidade e Pontualidade;
- XIII. Ter conduta compatível com a moralidade administrativa;

- XIV. Declarar-se suspeito ou impedido nas hipóteses da lei;
- XV. Ter civildade/urbanidade;
- XVI. Atender com presteza:
 - o público em geral;
 - os requerimentos de expedição de certidões;
 - as requisições para a defesa da Administração.

Observa-se que além de paradigmas para descrição legal de transgressões administrativas, esses deveres representam legítimo código de ética para orientar os servidores públicos. De fato, por meio de suas normas deontológicas (que descrevem comportamentos desejáveis), a lei complementar em estudo promove os princípios gerais da Administração Pública, notadamente, legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência.

15.3. Infrações Administrativas e Punições Disciplinares (arts. 187 - 206)

As infrações administrativas ou disciplinares, de acordo com o art. 187, decorrem de conduta omissiva ou comissiva, dolosa ou culposa, que uma vez incurso o servidor, sujeita-o às sanções administrativas previstas na Lei Complementar nº 840/2011.

Podem ser divididas em infrações leves, médias ou graves, o que refletirá diretamente no grau da sanção a ser aplicada. As infrações médias ou graves são ainda subclassificadas em grupo I ou II, conforme será estudado.

Importante conceito é dado pelo art. 189. Cuida-se da reincidência, considerada, *in verbis*:

O cometimento de nova infração disciplinar do mesmo grupo ou classe de **infração disciplinar anteriormente cometida**, ainda que uma e outra possuam características fáticas diversas.

"Infração disciplinar anteriormente cometida", segundo o § único do mesmo dispositivo legal, é a que já foi punida na forma da Lei Complementar nº 840/2011.

Por exemplo: se um servidor foi punido com advertência em face de ter manifestado desapeço em sede de repartição, o que é uma falta leve, se incorrer em qualquer outra infração leve será considerado reincidente.

São previstas na lei as seguintes penalidades disciplinares, aplicadas pela Administração Pública de acordo com os arts. 195 e 196, conforme:

Advertência;
Suspensão;
Demissão;
Cassação;
Destituição.



1. Natureza e gravidade da infração disciplinar cometida;
2. Danos causados para o serviço público;
3. Ânimo e a intenção do servidor;
4. Circunstâncias atenuantes e agravantes;
5. Culpabilidade e antecedentes funcionais do servidor.

A enumeração das sanções alhures constitui rol taxativo (*numerus clausus*).

Circunstâncias atenuantes e agravantes devem ser levadas em consideração na ocasião da aplicação da sanção disciplinar porque são responsáveis, respectivamente, por minorar ou aumentar a pena administrativa a ser aplicada (arts. 197 e 198). Elas podem ser assim resumidas:

Atenuantes - art. 197

- I. Falta de punição anterior;
- II. Prestação de bons serviços à Administração;
- III. Desconhecimento justificável de norma administrativa;
- IV. Motivo de relevante valor social ou moral;
- V. Estado físico, psicológico, mental ou emocional abalado, que influencie ou seja decisivo para a prática da infração disciplinar;
- VI. Coexistência de causas relativas à carência de condições de material ou pessoal na repartição;
- VII. O fato de o servidor ter:
 - a) cometido a infração disciplinar sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento a ordem de autoridade superior, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto provindo de terceiro;
 - b) cometido a infração disciplinar na defesa, ainda que putativa ou com excesso moderado, de prerrogativa funcional
 - c) procurado, por sua espontânea vontade e com eficiência, logo após a infração disciplinar, evitar ou minorar as suas consequências;
 - d) reparado o dano causado, por sua espontânea vontade e antes do julgamento.

Agravantes - art. 198

- I. Prática de ato que concorra, grave e objetivamente, para o desprestígio do órgão, autarquia ou fundação ou da categoria funcional do servidor;
- II. Concurso de pessoas;
- III. Infração disciplinar em prejuízo de vulnerável ou de pessoa sob seus cuidados por força de suas atribuições;
- IV. o cometimento da infração disciplinar com violência ou grave ameaça, quando não elementares da infração;
- V. ser o servidor quem:
 - a) promove ou organiza a cooperação ou dirige a atividade dos demais coautores;
 - b) instiga subordinado ou lhe ordena a prática da infração disciplinar;
 - c) instiga outro servidor, propõe ou solicita a prática da infração disciplinar.

(* **Vulnerável (art. 198, III)**: criança, adolescente, idoso, pessoa com deficiência ou pessoa incapaz de se defender.

Sobre a advertência:

Advertência - arts. 190 e 199	Regras Gerais	<p>I. Infração leve; II. Reprovação escrita da transgressão praticada; III. Pode ser aplicada a suspensão até 30 dias se houver motivação; IV. Apuração e defesa: sindicância - arts. 214 e 215; V. Prescrição: 1 ano, do conhecimento do fato - art. 208, III; VI. Cancelamento de registro: 3 anos de efetivo exercício - art. 201.</p>
	Ilícitos Leves	<p>I – descumprir dever funcional ou decisões administrativas emanadas dos órgãos competentes; II – retirar, sem prévia anuência da chefia imediata, qualquer documento ou objeto da repartição; III – deixar de praticar ato necessário à apuração de infração disciplinar, retardar indevidamente a sua prática ou dar causa à prescrição em processo disciplinar; IV – recusar-se, quando solicitado por autoridade competente, a prestar informação de que tenha conhecimento em razão do exercício de suas atribuições; V – recusar-se, injustificadamente, a integrar comissão ou grupo de trabalho, ou deixar de atender designação para compor comissão, grupo de trabalho ou para atuar como perito ou assistente técnico em processo administrativo ou judicial; VI – recusar fé a documento público; VII – negar-se a participar de programa de treinamento exigido de todos os servidores da mesma situação funcional; VIII – não comparecer, quando convocado, a inspeção ou perícia médica; IX – opor resistência injustificada ou retardar, reiteradamente e sem justa causa: a) o andamento de documento, processo ou execução de serviço; b) a prática de atos previstos em suas atribuições; X – cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório; XI – manter sob sua chefia imediata, em cargo em comissão ou função de confiança, o cônjuge, o companheiro ou parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade; XII – promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; XIII – perturbar, sem justa causa, a ordem e a serenidade no recinto da repartição; XIV – acessar, armazenar ou transferir, intencionalmente, com recursos eletrônicos da administração pública ou postos à sua disposição, informações de conteúdo pornográfico ou erótico, ou que incentivem a violência ou a discriminação em qualquer de suas formas; XV – usar indevidamente a identificação funcional ou outro documento que o vincule com o cargo público ou função de confiança, em ilegítimo benefício próprio ou de terceiro.</p>



Conforme explicado nesse quadro sinóptico, o prazo para cancelamento de uma advertência anteriormente aplicada é de 3 anos de efetivo exercício. Depois de vencido esse prazo, segundo o art. 201, § 3º, não poderá nova falta leve ser levada em conta para configurar reincidência sujeita a suspensão até 30 dias.

Agora, se cometida nova infração leve dentro do prazo para cancelamento de uma advertência anteriormente aplicada, a Administração está diante de um caso de reincidência, por interpretação dos arts. 189 c/c 201.

Outro fato importante: a conduta de atribuir a outro servidor público funções que lhe sejam estranhas é tipificada como infração leve (art. 190, X). Contudo, de acordo com o art. 191, I, cometer a pessoa estranha à repartição funções públicas, é considerada infração média do grupo I sujeita a suspensão até 30 dias.

Por acreditar que são tipificações muito parecidas, alertamos para se ter cautela visando não confundir.

Por interpretação do art. 215, III, a aplicação de advertência ao servidor público poderá se dar por meio de sindicância, sendo dispensável a instauração de PAD para esse fim.

No Poder Executivo, caberá ao Secretários de Estado ou autoridades equivalentes julgar a sindicância e aplicar a advertência sobre os servidores que se achem diretamente a eles subordinados (art. 255, II, b).

Ainda no Executivo, o julgamento e aplicação da advertência será incumbência do Administrador Regional, Dirigente de Órgão relativamente autônomo, ou ainda, Subsecretário, Diretor Regional ou outra autoridade equivalente a que o servidor esteja mediata ou imediatamente subordinado (art. 255, II, c).

Para o Poder Legislativo, a lei em análise reservou a competência para o julgamento e aplicação da pena de advertência ao Presidente da CL-DF ou do TC-DF (art. 255, I), conforme o caso do servidor público pertencer a um ou outro quadro.

Uma última regra é digna de destaque: é facultado ao Poder Público, diante de uma infração leve sujeita a advertência, aplicar motivadamente ao servidor a pena de suspensão até 30 dias.

Agora, quanto a suspensão:

Suspensão - arts. 191, 192 e 200	Regras Gerais	<p>I. Infração média ou reincidência de falta leve; II. Afastamento compulsório do cargo efetivo, com perda da remuneração ou subsídio dos dias em que estiver afastado; III. Até 30 dias - Grupo I; até 90 dias - Grupo II; IV. Até 30 dias em caso de reincidência por infração leve (equivale às infrações do Grupo I); V. Até 90 dias, em caso de reincidência por infração média do grupo I (equivale às infrações do Grupo II); VI. Conversão em multa (oportunidade e conveniência): 50% do valor diário da remuneração/subsídio por dia; VII. Multa ao inativo: se incorreu quando ativo em infração punível com suspensão; equivale ao valor diário do provento por dia; VIII. Cancelamento do registro : 5 anos de efetivo exercício - art. 201.</p>
	Grupo I	<p>I – 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; II – ausentar-se do serviço, com frequência, durante o expediente e sem prévia autorização da chefia imediata; III – exercer atividade privada incompatível com o horário do serviço; IV – praticar ato incompatível com a moralidade administrativa; V – praticar o comércio ou a usura na repartição; VI – discriminar qualquer pessoa, no recinto da repartição, com a finalidade de expô-la a situação humilhante, vexatória, angustiante ou constrangedora, em relação a nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, ou por qualquer particularidade ou condição.</p>
	Grupo II	<p>I – ofender fisicamente a outrem em serviço, salvo em resposta a injusta agressão ou em legítima defesa própria ou de outrem; II – praticar ato de assédio sexual ou moral; III – coagir ou aliciar subordinado no sentido de filiar-se a associação, sindicato, partido político ou qualquer outra espécie de agremiação; IV – exercer atividade privada incompatível com o exercício do cargo público ou da função de confiança; V – usar recursos computacionais da administração pública para, intencionalmente: a) violar sistemas ou exercer outras atividades prejudiciais a sites públicos ou privados; b) disseminar vírus, cavalos de tróia, spyware e outros males, pragas e programas indesejáveis; c) disponibilizar, em sites do serviço público, propaganda ou publicidade de conteúdo privado, informações e outros conteúdos incompatíveis com os fundamentos e os princípios da administração pública; d) repassar dados cadastrais e informações de servidores públicos ou da repartição para terceiros, sem autorização; VI – permitir ou facilitar o acesso de pessoa não autorizada, mediante atribuição, fornecimento ou empréstimo de senha ou qualquer outro meio: a) a recursos computacionais, sistemas de informações ou banco de dados da administração pública; b) a locais de acesso restrito.</p>

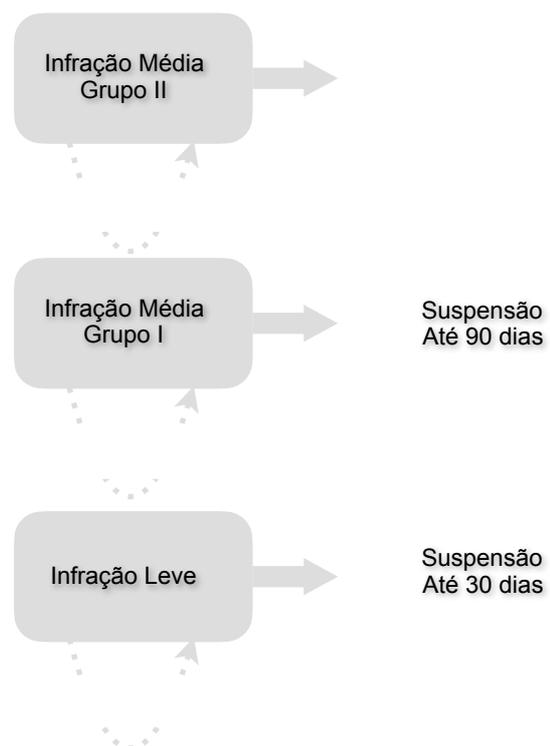
É preciso muita atenção agora acerca da regra de aplicação da reincidência.

Já sabemos que o servidor que incorrer em nova falta leve dentro do prazo (3 anos) para cancelamento de uma advertência anteriormente aplicada, incorre em reincidência. Por isso, pode ser punido com suspensão de até 30 dias (art. 200, § 2º, I).

Por sua vez, o art. 200, § 2º, II, estabelece que se o servidor público cometer qualquer infração média do grupo I dentro do prazo para cancelamento de uma suspensão anteriormente aplicada por ilícito do mesmo grupo, é reincidente, e deverá ser suspenso por até 90 dias.

Muito bem. Na forma do art. 201, § 1º, II, se o servidor público, dentro do prazo de 5 anos para cancelamento de uma suspensão anteriormente aplicada pelo cometimento de ilícito médio do grupo II cometer nova infração desse mesmo grupo, será demitido de seu cargo público efetivo.

O seguinte diagrama, a ser lido de “baixo para cima”, sintetiza tais regras:



A competência para julgar o processo disciplinar e aplicar a pena de suspensão aos servidores do **Poder Executivo** varia conforme o tempo do afastamento:

- Até 30 dias de suspensão:

- a) Secretários de Estado ou autoridades equivalentes, quando o servidor infrator se achar diretamente a eles subordinados (art. 255, II, b);
- b) Administrador Regional, Dirigente de Órgão relativamente autônomo, ou ainda, Subsecretário, Diretor Regional ou outra autoridade equivalente quando o servidor infrator esteja mediata ou imediatamente subordinado (art. 255, II, c);

- Mais de 30 dias:

Secretários de Estado ou autoridades equivalentes (art. 255, II, b).

No **Legislativo** não varia, cabendo ao Presidente da Câmara Legislativa ou do Tribunal de Contas, conforme o quadro em que o servidor infrator está lotado, aplicar a pena de suspensão.

Em relação à demissão:

Demissão - arts. 193, 194 e 202	Regras Gerais	<p>I. Infração grave ou reincidência de falta média do grupo II;</p> <p>II. Perda do cargo efetivo;</p> <p>III. Também aplicada ao servidor efetivo que se acha em cargo em comissão ou função de confiança - art. 202, § 1º, I;</p> <p>IV. Servidor exonerado: converte-se em demissão;</p> <p>V. Pedido de vacância para a posse em cargo inacumulável: converte-se em demissão;</p> <p>VI. Demissão por força de falta grave do grupo II: incompatibilidade para novo cargo público no DF por 10 anos.</p>
	Grupo I	<p>I – incorrer na hipótese de abandono de cargo ou inassiduidade habitual;</p> <p>II – acumular ilegalmente cargos, empregos, funções públicas ou proventos de aposentadoria, salvo se for feita a opção na forma desta Lei Complementar;</p> <p>III – proceder de forma desidiosa, incorrendo repetidamente em descumprimento de vários deveres e atribuições funcionais;</p> <p>IV – acometer-se de incontinência pública ou ter conduta escandalosa na repartição que perturbe a ordem, o andamento dos trabalhos ou cause dano à imagem da administração pública;</p> <p>V – cometer insubordinação grave em serviço, subvertendo a ordem hierárquica de forma ostensiva;</p> <p>VI – dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade; b) pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade; <p>VII – dispensar licitação para contratar pessoa física de família ou parente mencionado no inciso VI, a e b;</p> <p>VIII – aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;</p> <p>IX – exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;</p> <p>X – participar de gerência ou administração de sociedade ou empresa privada, personificada ou não personificada, salvo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nos casos previstos nesta Lei Complementar; b) nos períodos de licença ou afastamento do cargo sem remuneração, desde que não haja proibição em sentido contrário, nem incompatibilidade; c) em instituições ou entidades beneficentes, filantrópicas, de caráter social e humanitário e sem fins lucrativos, quando compatíveis com a jornada de trabalho.
	Grupo II	<p>I – praticar, dolosamente, ato definido em lei como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) crime contra a administração pública; b) improbidade administrativa; <p>II – usar conhecimentos e informações adquiridos no exercício de suas atribuições para violar ou tornar vulnerável a segurança, os sistemas de informática, sites ou qualquer outra rotina ou equipamento da repartição;</p> <p>III – exigir, solicitar, receber ou aceitar propina, gratificação, comissão, presente ou auferir vantagem indevida de qualquer espécie e sob qualquer pretexto.</p> <p>IV – valer-se do cargo para obter proveito indevido para si ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública;</p> <p>V – utilizar-se de documento sabidamente falso para prova de fato ou circunstância que crie direito ou extinga obrigação perante a administração pública distrital.</p>

A infração grave do grupo I denominada de abandono de cargo (art. 193, I, a), conceituada pelo inciso I do art. 64 como a conduta de **faltar injustificadamente por mais de 30 dias consecutivos**, merece atenção.

Isso porque, caso o servidor público autor desse ilícito venha depois a reassumir as atribuições que abandonou, tal fato não afasta a responsabilidade administrativa, nem tampouco conduz ao perdão tácito/implícito da Administração.

Nada obstante, deverá ser respeitado o prazo de prescrição que, *in casu*, será de 5 anos, por se tratar de transgressão sujeita à demissão. Sobre prescrição logo mais será reservado tópico a parte para a devida abordagem, inclusive jurisprudencial.

Com relação ao art. 194, III, que enumera as faltas graves do grupo II (que impedem o retorno ao serviço do DF por 10 anos). De acordo com o citado dispositivo legal, é passível de demissão:

Exigir, solicitar, receber ou aceitar propina, gratificação, comissão, **presente** ou auferir vantagem indevida de qualquer espécie e sob qualquer pretexto (grifo nosso).

Para efeitos de interpretação, não será considerado **presente** o brinde definido na legislação. Assim, nem sempre um servidor ao receber determinado presente deverá por isso ser demitido.

Derradeiramente, acerca da cassação e da destituição (arts. 203 - 205):

Cassação - arts. 203 e 204

- I. Infração grave praticada pelo servidor efetivo enquanto na ativa (que culminaria pena de demissão);
- II. Perde a aposentadoria ou a disponibilidade;
- III. Pode impedir novas investiduras em cargo público no DF por 10 anos (infrações graves do grupo II);
- IV. Também será cassada a disponibilidade na hipótese do servidor disponível desrespeitar o prazo de 30 dias para entrar em exercício, contados do aproveitamento - art. 40, § 2º.

Destituição - art. 205

- I. Infração média ou grave praticada por servidor **não efetivo** ocupante de cargo em comissão (mero comissionado);
- II. Perde o cargo em comissão;
- III. Pode impedir novas investiduras em cargos no DF por 10 anos (infrações graves do grupo II);
- IV. Servidor que já houver sido exonerado: exoneração será convertida em destituição.

Muita atenção para jamais confundir a **destituição** do cargo em comissão com **livre exoneração**.

Aquela é penalidade administrativa e, como tal, deverá ser precedida do devido processo legal e todas as garantias formais que lhe sejam inerentes, especialmente, o contraditório, a ampla defesa e a motivação das decisões exaradas.

A exoneração não é pena e, por ser livre, se interpreta que não exige nada disso! O servidor simplesmente será dispensado do cargo em comissão.

São competentes para julgar o PAD e aplicar as penas de demissão, cassação e destituição as seguintes autoridades (art. 255, I e II, a):

- **No Executivo:** Governador;
- **No legislativo:** Presidente da CL-DF ou do TC-DF conforme o quadro a que o servidor pertença.



Ficará isento de pena o servidor público cuja conduta funcional é classificada como erro de procedimento e, cumulativamente:

- I. Ausência de dolo;
- II. Eventualidade do erro;
- III. Ofensa ínfima aos bens jurídico tutelados;
- IV. Prejuízo moral irrelevante;
- V. Reparação de eventual prejuízo material antes de instaurar sindicância ou processo disciplinar.

15.4. Extinção e Exclusão de Punibilidade (arts. 207 e 209)

A **Extinção de Punibilidade** decorre do 'desaparecimento' do sujeito a ser apenado ou da perda da pretensão punitiva da Administração pelo decurso *in albis* do prazo legalmente fixado.

Em suma, de acordo com o art. 207, haverá extinção da punibilidade nos caso de:

- a) **Morte do servidor**, observada a responsabilidade civil que alcança os herdeiros no limite da herança;
- b) **Prescrição**: perda da pretensão punitiva.

Exclusão da Punibilidade é consequência de se constatar que o servidor, há época dos fatos, era cercado de circunstâncias que o impediam inteiramente de entender o caráter ilícito do fato que praticava ou de se determina diante desse entendimento.

Não há dolo ou culpa em sua conduta porque não existia capacidade de discernimento pelo servidor, de acordo com o que previsto no art. 209, nos seguintes casos:

- a) **Insanidade mental**, devidamente constatada por meio de junta médica;
- b) **Embriaguez completa**, proveniente de caso fortuito ou força maior (involuntária e não culposa).

Sobre a embriaguez, como se conclui, não poderá ser considerada como causa de exclusão de punibilidade quando

conscientemente provocada pelo servidor público, por exemplo, como forma de “ganhar coragem” para daí transgredir, ou mesmo quando for incompleta.

15.5. Prescrição (arts. 208)

Em nível de regime disciplinar do servidor público civil do DF, consiste na hipótese de extinção da punibilidade administrativa (art. 207, II) decorrente do decurso do prazo legalmente fixado em lei sem que a Administração tenha êxito no exercício de seu poder de punir (*jus puniendi*) em desfavor de servidor público supostamente infrator.

Noutras palavras, a prescrição é fruto do somatório de duas variáveis básicas:

- A omissão do Poder Público, que tem o dever de apurar infrações e punir seus autores, mas nada faz ou se faz, não tem êxito;
- O decurso do prazo legalmente fixado.

Está, por todo o exposto, intimamente associado ao princípio da segurança jurídica, porque ninguém poderá ser ameaçado eternamente de ser penalizado por supostas transgressões de que foi autor no passado (Angústia de Dâmocles). É garantida pela CF/1988, art. 37, § 5º.

Por aplicação do art. 208 da lei em estudo, são os seguintes prazos, conforme a pena administrativa que se tem em baila:

- 5 anos** - Demissão, Destituição e Cassação;
- 2 anos** - Suspensão;
- 1 ano** - Advertência.

O início da contagem desses prazos ocorre a partir de quando o ilícito primeiro for conhecido pela chefia da repartição onde ele ocorreu, pela chefia mediata ou imediata do servidor ou pela autoridade competente para instaurar sindicância ou processo disciplinar (art. 208, § 1º).

Uma vez instaurado o processo disciplinar, o prazo de prescrição será interrompido, e só voltará a ser contado do início após terminado o prazo para conclusão do processo, incluída eventual prorrogação, de acordo com o § 3º do art. 208. Tal regra se apresenta em harmonia com a jurisprudência dominante de nossas Cortes Superiores.

A interrupção somente ocorrerá uma única vez (art. 208, § 2º).

Conforme o § 3º do mesmo dispositivo legal, o prazo prescricional fica suspenso se houver determinação judicial nesse sentido.

Quando o ilícito administrativo praticado for tipificado igualmente como crime e por isso existir ação penal em curso (acúmulo de responsabilidades, pelo que já estudado), assevera o art. 208, § 5º, deverão ser considerados os prazos de prescrição previstos em lei penal, e não os que ora foram enumerados.

15.5. Processo Disciplinar (arts. 217 - 267)

O Estatuto do Servidor Público Civil do DF, 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.

Entende-se por **ampla defesa** o direito que possui o servidor infrator de alegar fatos e produzir provas sobre eles, com isso fundamentando sua pretensão de defesa. Pelo princípio do **contraditório** será assegurado ao servidor civil federal o direito de ter acesso aos autos do processo e ser comunicado de sua tramitação para que possa se manifestar contraditando “ponto a ponto” tudo que foi alegado em seu desfavor. São direitos expressamente assegurados ao servidor público no art. 224.

Como corolário desses primados, os arts. 225 e 226 estabelecem, respectivamente, os deveres da Administração e os direitos do agente, consoante o esquema sinóptico adiante:

Deveres da Administração art. 225

O servidor acusado deverá ser

- Citado sobre a instauração de processo disciplinar contra sua pessoa;
- Intimado ou notificado dos atos processuais;
- Intimado, pessoalmente, para apresentação de defesa escrita;
- Intimado da decisão proferida em sindicância ou processo disciplinar, sem suspensão dos efeitos decorrentes da publicação no Diário Oficial do Distrito Federal.

Ao servidor público é facultado

- Arguir a incompetência, o impedimento ou a suspeição:
 - da autoridade instauradora ou julgadora da sindicância ou processo disciplinar;
 - de qualquer membro da comissão processante;
- Constituir procurador;
- Acompanhar depoimento de testemunha, pessoalmente ou por seu procurador;
- Arrolar testemunha;
- Reinquirir testemunha, por intermédio do presidente da comissão processante;
- Contraditar testemunha;
- Produzir provas e contraprovas;
- Formular quesitos, no caso de prova pericial;
- Ter acesso às peças dos autos, observadas as regras de sigilo;
- Apresentar pedido de reconsideração, recurso ou revisão do julgamento.

Direitos do Servidor Público art. 226

Visando a máxima efetividade dos direitos de contraditório e ampla defesa, o § único do art. 225 assegura que as intimações e notificações dos atos processuais deverão ocorrer com antecedência mínima de 3 dias da data de comparecimento.

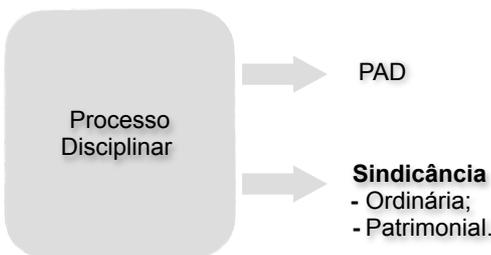


Primando pela imparcialidade necessária a tramitação do processo, o art. 226, I estabelece ser possível ao servidor público arguir exceção de incompetência, impedimento ou suspeição da autoridade que instaura o processo administrativo ou que integre a comissão processante.

Todos os objetos de arguição arrolados se acham correlacionados com a competência legal ou com a capacidade do agente de exercê-la, o que poderá causar prejuízo ao processo e, por conseguinte, nulidades (*pas de nullité sans grief*).

Quando alveja a autoridade que instaurou o processo, deverá ser resolvida pelo superior imediato dela e, quando tem por alvo membro da comissão, será a arguição decidida pela autoridade instauradora (art. 226, § 1º).

Dois são os procedimentos disciplinares possíveis, de acordo com o art. 212: Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar - PAD. A sindicância se subdivide em dois tipos: ordinária e patrimonial.



Constitui dever da autoridade administrativa competente do órgão ou entidade determinar a instauração de sindicância ou PAD para apurar indícios de infração conhecidos de ofício ou por meio de representação e, conforme o caso, aplicar a sanção disciplinar (art. 211).

Não será objeto de apuração o fato que (art. 213, I e II):

- Não configure infração disciplinar em lei;
- Já tenha sido objeto de julgamento pelo Poder Judiciário em sentença penal transitada em julgado que reconheceu a inexistência do fato ou a negativa da autoria (fica afastada a responsabilidade administrativa - art. 181, § 2º), salvo se existente infração disciplinar residual.

Nesses casos, eventual denúncia ou representação deverá ser arquivada (art. 213, § 2º), exceto quanto a falta residual.

Mas o que é infração disciplinar residual? É a que não fica absorvida pela sentença penal absolutória, ensejando, pois, penalidade administrativa, de acordo com o STF (Súmula 18, Aprovada em 13.12.1963).

Explica a Colenda Corte (ARE 664.930/SP Agr, Rel. Ministro Luiz Fux, DJe 09.11.2012) que:

Há hipóteses em que os fundamentos da decisão absolutória na instância criminal não obstam a responsabilidade disciplinar na esfera administrativa, porquanto os resíduos podem veicular transgressões disciplinares de natureza grave, que ensejam o afastamento do servidor da função pública.

Também será arquivada a denúncia ou representação que tenha por objeto qualquer das hipóteses adiante, em que **não haverá responsabilidade do servidor** (art. 213, § 1º, I e II; § 2º):

- Ato praticado com fundamento em lei ou regulamento posteriormente considerado inconstitucional pelo Poder Judiciário;
- Houver sido extinta a punibilidade (prescrição ou morte do servidor público).

São princípios observados nos processos disciplinares, seja PAD ou sindicância em que se constata prática de infração (arts. 215, §1º e 219): Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade, Eficiência, Interesse público, Contraditório, Ampla defesa, Proporcionalidade, Razoabilidade, Motivação, Segurança jurídica, Verdade material, Indisponibilidade, Informalismo moderado e Justiça.



De acordo com o STF, não haverá nulidade nos processos disciplinares em que o servidor público não se fizer representar por advogado (Súmula Vinculante nº 5, DJe 16.05.2008).

Trata-se da máxima jurídica pela qual a nulidade processual dependerá da prova de efetivo prejuízo (*pas de nullité sans grief*).

Daí se concluir que a representação por advogado é um direito do servidor público e não um dever em sede de processos disciplinares.

15.5.1. Emprego da Sindicância e PAD (arts. 214 - 217)

No geral, cada um desses procedimentos será instaurado consoante os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, isto é, quanto mais grave for a infração, mais rigorosa será a pena e, por seu turno, mais minucioso – e por isso mais demorado – será o procedimento prévio apuratório.

Dessarte, o art. 215, III, estabelece que de uma sindicância poderá decorrer pena administrativa de advertência ou suspensão até 30 dias. Também poderá decorrer a instauração de um PAD (art. 215, II), quando ficar constatado que a infração merece penalidade mais rigorosa que as mencionadas.

O rito ordinário de **sindicância**, esclarece o art. 214, tem por objetivo **identificar a autoria da infração, se desconhecida, ou apurar a materialidade da infração sobre a qual existem meros indícios ou simples notícia**. Sua instauração deverá ser publicada no Diário Oficial (art. 214, § 1º).

Além do arquivamento (hipóteses do art. 213), a sindicância poderá determinar advertência ou suspensão até 30 dias, observados nesses casos o contraditório e a ampla defesa ao servidor. Igualmente, poderá determinar a instauração de PAD, se a infração recomendar penalidade disciplinar mais rigorosa (demissão, destituição ou cassação).

Sindicância patrimonial tem espaço diante de fundados indícios de enriquecimento ilícito do servidor público ou de evolução patrimonial incompatível com sua remuneração ou subsídio (art. 216). Com caráter sigiloso (não terá a instauração pública no Diário Oficial) e meramente investigativo, ao término das apurações, constatada uma das duas situações, o servidor não será penalizado, mas responderá PAD (art. 216, § 5º).

A conclusão de qualquer das duas modalidades de sindicância ocorrerá em 30 dias, prorrogável por igual período, em caso de necessidade (arts. 214, § 2º e 216, § 4º).

O **Processo Administrativo Disciplinar - PAD**, de natureza mais formal que a sindicância, na medida em que pode resultar em penas mais rigorosas devido a ilícitos mais graves, terá a duração de até 60 dias, prorrogáveis por igual período (art. 217, § 1º).

Como deu mais importância ao PAD, a Lei Complementar nº 840/2011, em seu art. 215, § 2º, determina à Administração Pública aplicar suas normas à sindicância.

Desta feita, a partir do momento que for constatado na sindicância que houve infração leve ou média do grupo I, a comissão de sindicância deve citar o servidor acusado para acompanhar o prosseguimento da apuração nos autos, porque serão aplicadas as normas do PAD, incluídas (e principalmente) as garantias ao contraditório e à ampla defesa (art. 215, §§ 1º e 2º).

É de suas fases que o legislador lançou olhar mais atento e, em face disso, será reservado espaço maior deste trabalho para sua devida abordagem.

Durante o tempo em que estiver afastado cauteramente, o servidor fica proibido de comparecer ao órgão ou entidade a que se vincula, exceto:

- a) Caso fortuito ou força maior;
- b) Se autorizado pela autoridade competente ou pela comissão processante.



No lugar desse afastamento, a autoridade instauradora pode determinar que o servidor tenha exercício provisório, por 60 dias prorrogáveis por igual período, em outra unidade administrativa do mesmo órgão, autarquia ou fundação de sua lotação (art. 223).

Com isso, a Administração pode ajustar sua mão de obra a demanda de serviço.

15.5.3. Incidente de Insanidade Mental (art. 227)

Se houver dúvida acerca da sanidade mental do servidor acusado, a comissão processante deve propor à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra. Trata-se do incidente de sanidade mental (art. 227).

Tal medida é imprescindível para aplicação da regra contida no art. 209, I, pela qual fica excluída a punibilidade quando o servidor público, há época dos fatos, era incapaz de entender o caráter ilícito de sua conduta ou de se determinar de acordo com esse entendimento.

Deverá ser processado em autos apartados que, tão logo seja expedido o laudo pericial conclusivo (art. 227, § único), será apensado ao principal.

15.5.4. Acusado Preso (art. 228)

Se o servidor público que responde o processo disciplinar estiver preso, deverão ser aplicadas as seguintes regras (incisos I - III):

- I. A citação inicial e a intimação para defesa escrita serão realizadas onde ele estiver recolhido;
- II. O acompanhamento do processo disciplinar é promovido por procurador por ele designado ou, na ausência, por defensor dativo;
- III. O interrogatório é realizado em local apropriado, na forma previamente acordada com a autoridade competente.

Aqui se está diante de clássica aplicação do princípio da isonomia, pelo qual, caberá a lei disciplinar regras que corrijam as desvantagens em que se encontra o sujeito desigual, para que, assim como os demais que não se achem nas mesmas condições de desvantagem, possam exercer seus direitos constitucionais (neste ponto dos estudos, o contraditório e a ampla defesa).



De acordo com o art. 217, § 2º, todos os prazos nos processos administrativos disciplinares no Distrito Federal, ainda que regidos por leis especiais, ficam suspensos no período de 20 de dezembro a 20 de janeiro, inclusive.

Essa regra, pelo que estudado até aqui, também deverá ser aplicada à sindicância.

15.5.2. Afastamento Preventivo (arts. 222 - 223)

Como medida cautelar e a fim de que não atrapalhe a apuração da infração disciplinar, o art. 222 estabelece que a autoridade instauradora do processo pode determinar o afastamento do servidor público do exercício do cargo, até 60 dias, prorrogáveis por igual período, sem prejuízo da remuneração.

Se ainda não houver sido concluído o processo disciplinar, findo o tempo do afastamento, cessam seus efeitos, devendo o servidor retornar ao exercício do cargo (art. 222, § 1º, I).

15.5.5. Comissão Processante (art. 229 - 234)

Tanto na sindicância como no processo administrativo disciplinar (art. 229), os trabalhos serão conduzidos por comissão processante, de caráter permanente ou especial.

Sua composição e funcionamento se submetem aos seguintes termos (art. 229, §§ 1º - 10):

- I. Será composta de 3 servidores **estáveis** designados pela autoridade competente;
- II. Seus membros serão escolhidos entre os ocupantes de cargo para o qual se exija escolaridade igual ou superior à do servidor acusado e, nos casos de carreira organizada em nível hierárquico, entre os ocupantes de cargo efetivo superior ou do mesmo nível do servidor acusado;
- III. Ao seu presidente caberá manter a ordem e a segurança das audiências, podendo requisitar força policial, se necessária;
- IV. Seu secretário será servidor designado pelo presidente da comissão, podendo ser um de seus membros;
- V. Se permanente, deverá ser renovada periodicamente (no mínimo, a cada 2 anos), vedado ao mesmo membro servir por mais de 4 anos consecutivos;
- VI. Nas licenças, afastamentos, férias e demais ausências de seus membros, a autoridade competente pode designar substituto eventual;
- VII. O local e os recursos materiais para seu funcionamento devem ser fornecidos pela autoridade instauradora da sindicância ou do processo disciplinar;
- VIII. Servidores de outros órgãos e entidades podem ser membros, se conveniente para o interesse público (regra especialmente importante para evitar impedimentos e suspeições);
- IX. A comissão funciona com a presença de todos os seus membros;
- X. Suas reuniões serão registradas em ata, da qual deve constar o detalhamento das deliberações adotadas (art. 232).

Além do caso em que o acusado na sindicância ou PAD é pessoa da família, padrasto, madrasta, enteado ou parente, na forma da lei civil, ficará impedido de participar da comissão processante o servidor que (art. 230, § 1º, I - XI):

- I. Seja amigo íntimo ou inimigo capital, credor ou devedor, tutor ou curador do servidor acusado;
- II. Seja testemunha ou perito no processo disciplinar;
- III. Tenha sido autor de representação objeto da apuração;
- IV. Tenha atuado em sindicância, auditoria ou investigação da qual resultou a sindicância ou o processo disciplinar;
- V. Atue ou tenha atuado como procurador do servidor acusado;
- VI. Tenha interesse em decisão administrativa a ser tomada pelo servidor acusado;
- VII. Tenha interesse no assunto que resultou na instauração da sindicância ou do processo disciplinar;
- VIII. Esteja litigando, judicial ou administrativamente, com o servidor sindicado, acusado ou indiciado, ou com o respectivo cônjuge ou companheiro;
- IX. Responda a sindicância ou processo disciplinar;

X. Tenha sido punido por qualquer infração disciplinar com registro ainda não cancelado na forma do art. 201;

XI. Seja cônjuge, companheiro, padrasto, madrasta, enteado ou parente, na forma da lei civil, de outro membro da mesma comissão processante.

A comissão processante está sujeita aos princípios da independência e imparcialidade, sendo assegurado no exercício de suas competências, de acordo com o art. 231, amplo poder de instrução (consequência do primado da verdade material). Por isso terá acesso às repartições públicas, para colher as informações, documentos e realizar as audiências necessárias à elucidação dos fatos.

Precisamente pelas mesmas razões, quando necessário, o presidente da comissão poderá requisitar apoio da Administração Pública, inclusive policial, visando a realização de diligências, segurança ou locomoção até o local de coleta de provas ou de realização de qualquer ato processual.



Como se percebe, a lei assegura uma série de prerrogativas aos membros da comissão para que eles possam cumprir com a missão de apurar as infrações que a eles são submetidas.

Nesse diapasão, os arts. 233 e 234 complementam, disciplinando que:

- a) Sempre que necessário, a comissão processante deve dedicar tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados dos trabalhos na repartição de origem, até a entrega do relatório final;
- b) Serão asseguradas passagens e diárias aos membros da comissão (e também ao servidor acusado), nos casos de atos processuais serem praticados fora do território da RIDE.

15.5.6. Regras Processuais Gerais (art. 218 - 234)

Preliminarmente, pela redação do art. 218, os autos da sindicância, quando houver, serão apensados aos do processo administrativo disciplinar, como peça informativa da instrução. Essa condição é comum quando, uma vez instaurada a sindicância, nela for constatada a prática de infração média do grupo II ou grave, sujeitas, respectivamente, a pena de suspensão até 90 dias ou demissão, cassação ou destituição.

Os atos do processo disciplinar não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente exigir. De outro modo: a forma pela qual os atos processuais serão praticados é discricionária, exceto se a lei impuser uma forma específica, ocasião em que terá forma vinculada (art. 219, § 1º).

Ademais, pelo princípio da instrumentalidade das formas, os atos processuais serão considerados válidos quando, realizados de outro modo, preencherem suas finalidades.

Quanto a comunicação processual, devem ser aplicadas as regras do art. 219, § 2º, segundo qual é permitida:

- I. Notificação ou a intimação do servidor acusado ou indiciado ou de seu procurador em audiência;
- II. Comunicação, via postal, entre a comissão processante e o servidor acusado ou indiciado;

III. Utilização de meio eletrônico, se confirmado o recebimento pelo destinatário ou mediante certificação digital, para:

a) a entrega de petição à comissão processante, salvo a defesa escrita do art. 245 (desde que o meio utilizado pelo remetente seja previamente cadastrado na comissão processante);

b) a notificação ou a intimação sobre atos do processo disciplinar, exceto os casos de interrogatório do servidor e sua defesa escrita - arts. 243 e 245 (desde que o meio eletrônico tenha sido previamente cadastrado pelo servidor acusado ou indiciado na comissão processante).

Quando empregado meio eletrônico para comunicação processual junto ao servidor (por exemplo, e-mail ou whatsapp), a comissão deverá sempre que possível avisá-lo por telefone do encaminhamento (art. 219, § 3º).

Todos os meios de comunicação ora retratados devem ser certificados nos autos do feito, juntando-se a cópia das correspondências recebidas ou enviadas.

Não causará nulidade processual a ausência do (art. 219, § 5º):

I. Servidor acusado ou de seu procurador na oitiva de testemunhas, quando o servidor tenha sido previamente notificado;

II. Procurador no interrogatório do servidor acusado (em conformidade com a Súmula Vinculante nº 5).

Os autos do processo disciplinar, as reuniões da comissão e os atos processuais têm caráter reservado (art. 220).

Desde a instauração do processo até a conclusão do prazo para defesa escrita, é vedado deferir ao servidor acusado:

I. Gozo de férias;

II. Licença ou afastamento voluntários;

III. Exoneração a pedido;

IV. Aposentadoria voluntária.

A proibição de gozar dessas vantagens, prevista no art. 221, pode ser afastada se houver autorização pela autoridade instauradora do processo disciplinar.

15.5.7. Fases Processuais

De acordo com o art. 235 da Lei Complementar nº 840/2011, o processo disciplinar será dividido nas seguintes fases:

I. Instauração;

II. Instrução;

III. Defesa;

IV. Relatório;

V. Julgamento.

INSTAURAÇÃO (art. 236 - 238)

I. Instaurado pela autoridade competente.

II. **Constará no auto:** autoria (nome e matrícula) e materialidade.

III. Publicada no DODF com comissão e nº do processo.

IV. Citação do servidor para acompanhar o processo;

V. **Citação acompanha:**

a) Peça com autoria e materialidade;

b) Telefone, e-mail, endereço, horário e dias de funcionamento da comissão.

VI. Servidor que mudar de endereço deve comunicar onde poderá ser encontrado;

VII. **Citação por edital (DODF e jornal no DF):** local incerto/não sabido;

VIII. 15 dias para se apresentar a comissão se citado por edital - caso contrário, nomeação de defensor datativo pela autoridade instauradora.

INSTRUÇÃO (art. 239 - 244)

I. Depoimentos, acareações, investigações, perícias, colher provas (até emprestadas), diligências necessárias (reconstituição simulada, por exemplo), interrogatório, traduções.

II. Pode agir de ofício ou a pedido.

III. Pode requerer ao Juiz busca e apreensão, quebra do sigilo bancário/telefônico (precisa de advogado); informações à Fazenda Pública; exame de sanidade mental.

IV. Presidente da comissão pode indeferir (motivação obrigatória) pedidos impertinentes/protelatórios e perícia sem necessidade.

V. **Confidenciais (auto apartado):** documentos sigilosos, que atestam a situação econômica do servidor, fontes de renda ou ciclo de relacionamentos pessoais; só a comissão, o servidor ou agente que atue no processo tem acesso.

VI. Testemunhas intimadas a depor pelo Presidente da comissão. 2º via juntada ao auto. Se servidor, comunica ao respectivo chefe.

VII. Depoimento reduzido a termo (compromisso).

VIII. Testemunhas inquiridas separadamente (servidor e seu procurador podem assistir e reinquirir).

IX. Interrogatório do acusado. Havendo mais de um: separadamente. Advogado pode reinquirir. **Não comparecimento:** não impede a continuidade do processo, nem causa nulidade.

X. **Encerradas as investigações:** indiciamento.

XI. Não cabe indiciar se comprovado (arquivamento):

a) Não ter havido infração (inexistência do fato);

b) Negativa de autoria;

c) Extinção de punibilidade.

DEFESA (art. 245 - 251)

I. **Indiciamento:** intimação pessoal para defesa em 10 dias (a citação da fase de instauração não exclui). **Mais de um indiciado:** prazo comum de 20 dias. Acompanha cópia da indiciamento.

II. Prazo de defesa pode ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis.

III. Servidor assina a intimação. Se não o fizer: prazo de 10 dias contará do termo que o membro da comissão ou secretário determinar (2 testemunhas).

IV. Havendo suspeita de ocultação (duas visitas sem sucesso): intimação com hora certa (avisa familiar, ou na falta, vizinho) por membro da comissão ou secretário.

V. **Insucesso da intimação com hora certa:** dá-se por feita a intimação (deixa cópia com familiar, ou na falta, com vizinho).

VI. Local incerto e não sabido: edital (DODF e jornal no DF). Defesa em 15 dias (da última publicação).

VII. **Revelia:** a autoridade instauradora nomeia defensor datativo (cargo igual ou superior ao do indiciado, estável e preferencialmente bacharel em direito).

RELATÓRIO (art. 252 - 254)

I. **Relatório pela comissão:** resumo sobre a instauração, provas colhidas, peças principais, fundamentos da convicção da comissão, conclusão sobre inocência ou responsabilidade (dispositivo legal ferido, agravantes e atenuantes), indicação da sanção legal e seu artigo.

II. Relatório encaminhado à autoridade instauradora com o auto.

III. **Se a infração é crime:** cópia do auto ao MP.

JULGAMENTO (art. 255 - 258)

- I. Decisão de advertência e suspensão: cabe recurso hierárquico, sem possibilidade de agravamento.
- II. 20 dias para decisão.
- III. **Diversidade de sanções e mais de um servidor a ser punido:** julgamento e sanção caberá à autoridade para sanção mais grave.
- IV. **Julgamento fora do prazo:** não causa nulidade do feito.
- V. Autoridade julgadora deverá decidir conforme as provas dos autos. Pode determinar novas diligências para elucidação de fatos.
- VI. **Divergência entre os autos e o relatório:** julgador pode agravar, abrandar ou absolver.
- VII. **Se o julgador discordar da proposta de absolvição/inocência de quem não foi indiciado:** designação de nova comissão para fazê-lo e processar.
- VIII. **Vício insanável:** declara nulidade total ou parcial (retroativamente). Ordena nova diligência, reabertura de instrução processual, constituição de nova comissão para instaurar novo processo.
- IX. **Atos não contaminados:** devem ser aproveitados (convalidação se for o caso).
- X. Nenhum ato é declarado nulo se a ilicitude não resultar prejuízo para a apuração dos fatos, para a defesa ou para a conclusão do processo.
- XI. Ilicitude causada pelo servidor acusado ou indiciado não impede o julgamento.
- XII. **Decisão:** motivação legal, indicar a sanção disciplinar, publicação no DODF.

Exercícios

Introdução e Cargos Públicos¹

Tomando como referência o caso específico em que João foi aprovado no concurso público realizado pela Terracap, Empresa Pública do Distrito Federal, bem como as disposições da Lei Complementar 840/2011, julgue as assertivas a seguir.

1. João, uma vez empossado no quadro da referida empresa distrital, será denominado servidor público.
2. Uma vez decorrido 3 anos de efetivo exercício, João adquirirá a estabilidade estatutária.
3. Servidor público é o agente ocupante de cargo público nos quadros de Órgãos, Autarquias e Fundações Públicas de direito público do Distrito Federal.
4. Os quadros da Terracap são compostos por empregados públicos sujeitos a regime trabalhista, predominantemente representado pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
5. Cargos públicos, enquanto conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, são criados por meio de lei, com denominação própria e subsídios ou vencimentos pagos pelos cofres públicos, para provimento efetivo ou em comissão.

Acerca das regras jurídicas da Lei Complementar 840/2011 sobre o concurso público, julgue as assertivas.

6. Cargos públicos efetivos devem ser providos por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, cabendo em casos especiais, concurso apenas de títulos, em face do princípio da eficiência.
7. O concurso público terá validade de até 2 anos, prorrogável uma única vez, a critério da Administração.

Uma vez prorrogado, o prazo da prorrogação será exatamente como o primeiro.

8. Até 20% das vagas dos concursos públicos do Distrito Federal serão reservadas a deficientes, independente da compatibilidade das atribuições do cargo com as limitações que tais candidatos possam apresentar.

9. O candidato aprovado em concurso público terá 5 dias, contados da publicação da nomeação, para pedir seu reposicionamento para o final da lista de classificação.

10. Como regra, os candidatos em concurso público apenas terão expectativa de serem nomeados pela Administração, ainda que tenham sido aprovados dentro do número de vagas previstas no edital de convocação.

Cargos públicos são a menor parcela de atribuições e responsabilidades de órgãos, autarquias e fundações autárquicas. Criados e extintos por lei, são divididos em cargos de provimento efetivo e em comissão. Sobre os cargos em comissão, analise as assertivas a seguir.

11. Os cargos em comissão são reservados exclusivamente a servidores efetivos, não havendo concurso público para fins de provimento.

12. Percentual mínimo dos cargos em comissão serão reservados a servidores concursados, o que no Distrito Federal corresponde a 50%.

13. Funções de confiança serão exercidas exclusivamente por servidores concursados que, sem prejuízo da remuneração, deverão receber 80% de gratificação pela chefia, direção ou assessoramento.

A respeito das funções de confiança, julgue os itens adiante, tendo como referência o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal.

14. As funções de confiança são atribuições de chefia, direção ou assessoramento reservadas exclusivamente a servidores efetivos. A eles será assegurado, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, 100% de gratificação, espécie de vantagem pecuniária em face da natureza das atividades exercidas.

15. Uma vez designado para uma função de confiança, o servidor público deverá entrar em exercício na data em que o referido ato for publicado no Diário Oficial do Distrito Federal.

Sobre a nomeação, a posse e o exercício, avalie as assertivas a seguir, julgando como Certa ou Errada.

16. A posse é a investidura no cargo público. Portanto, é correto afirmar que qualquer modalidade de provimento, deverá ser sucedido de posse, como condição de validade.

17. Publicada a nomeação no Diário Oficial do Distrito Federal, a posse no cargo público deverá ser realizada no prazo máximo de 30 dias, seja pessoalmente ou por meio de procuração com poderes especiais, sob pena, do contrário, o provimento perder seus efeitos jurídicos.

18. O servidor público do Distrito Federal que estiver usufruindo de férias, em caso de nomeação para novo cargo efetivo, terá o prazo para posse contado a partir do término do referido impedimento.

¹ 1. E 2. E 3. C 4. C 5. C 6. E 7. C 8. E 9. C 10. E 11. E 12. C 13. E 14. C 15. C 16. E 17. C 18. E 19. C 20. C 21. C 22. C 23. C 24. C 25. C 26. E 27. E 28. E.

19. A despeito da nomeação para cargo efetivo não constituir um direito, caso a Administração realize a nomeação do candidato, este terá direito a posse.

20. O candidato empossado em cargo público, pressupõe ter 18 anos completos, nível de escolaridade exigido em lei, bem como o gozo dos direitos políticos.

21. No ato da posse, o candidato deverá apresentar declaração de acúmulo de cargos, empregos ou funções públicas. Caso esteja provendo outro cargo na Administração Públicos do DF, tal condição não o impedirá de tomar posse. Contudo, nos 5 dias úteis posteriores a posse, será exigido o termo de vacância/exoneração ou de compatibilidade de horário, conforme o caso, como *conditio* para entrada em exercício.

Acerca do exercício, julgue os itens a seguir.

22. Constitui impedimento para entrar em exercício em cargo efetivo ocupar cargo inacumulável sem comprovar a respectiva exoneração ou vacância ou ainda, ocupar cargo acumulável sem comprovar a respectiva compatibilidade de horários.

23. Não impede o exercício de cargo público ser aposentado junto ao INSS.

(IADES/BRB/Analista de TI/2019 - adaptada) De acordo com a Lei Complementar nº 840/2011, acerca dos cargos públicos e das funções de confiança, julgue as assertivas a seguir.

24. O ato de provimento de cargo público compete ao governador, no Poder Executivo, ao presidente da Câmara Legislativa e ao presidente do Tribunal de Contas.

25. A lei que estabelece requisitos específicos para investidura em cargos públicos não viola o princípio da isonomia e o disposto no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal.

26. Aquele que praticar ato tipificado como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral não está impedido de ser nomeado para ocupar cargo em comissão.

27. A edição de ato de nomeação com efeito retroativo será legítima, desde que constatado erro da administração pública.

28. O cargo em comissão de chefia é aquele cujo desempenho envolva atribuições da administração superior.

Estágio Probatório e Estabilidade²

O estágio probatório corresponde ao período de 3 anos em que o servidor público efetivo estará sendo avaliado no exercício das atribuições do seu cargo quanto a aptidão, capacidade e eficiência. Sobre esse instituto, julgue as assertivas a seguir como Certas ou Erradas.

1. (IADES/SES-DF/Técnico de Laboratório - Patologia/2014 - adequada) Durante o estágio probatório, contados do efetivo exercício, serão avaliados os seguintes elementos de desempenho: assiduidade, pontualidade, responsabilidade, disciplina, produtividade, iniciativa, entre outros, a critério da Administração.

2. O servidor público estável, durante o estágio probatório, não poderá requerer sua recondução ao cargo anteriormente ocupado. Assim, caso não deseje continuar no respectivo cargo público, deverá pedir a respectiva exoneração.

3. O servidor público que enfrentar estágio probatório poderá ser nomeado ou designado, conforme o caso, para qualquer cargo em comissão ou função de confiança dentro do quadro em que é efetivo.

4. O estágio probatório não proíbe a cessão do servidor para outros quadros, desde que para ocupar comissão de natureza especial ou de equivalente nível hierárquico, bem como haja a suspensão do processo de avaliação.

5. Será defeso ao servidor em estágio probatório usufruir de licenças ou afastamentos não remunerados durante o interstício, ressalvado serviço militar e mandato eletivo.

Sobre o processo de avaliação do estágio probatório do servidor público do Distrito Federal, julgue.

6. Em caso de reprovação no estágio probatório, não será assegurado ao servidor público o direito de se manifestar, na medida em que há prevalência do interesse público sobre o interesse privado, bem como presunção de legitimidade das decisões administrativas.

7. Até o trigésimo mês do estágio probatório, a avaliação dos elementos de desempenho será feita semestralmente, pela chefia imediata, com pontuação de zero a dez. Fica assegurado ao servidor público o direito de ter as decisões administrativas devidamente motivadas, com o propósito de ter viabilizado o exercício do contraditório e ampla defesa pela via de recurso administrativo.

8. Como se trata de um processo administrativo que poderá instituir eventual litígio entre a Administração e o servidor público, em todas as avaliações será assegurada a motivação das decisões, o contraditório e a ampla defesa. Como direitos fundamentais decorrentes diretamente do devido processo legal a ser preservado, é exigido do servidor público se fazer representar no estágio probatório por advogado devidamente constituído.

9. A avaliação especial para aquisição da estabilidade será realizada por comissão especial 4 meses antes do término do estágio probatório. Uma vez reprovado, observados o contraditório e a ampla defesa, o servidor público poderá ser reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, desde que possua estabilidade na Administração do Distrito Federal.

10. (CESPE/SEE/Analista de Gestão Educacional - Administração/2017) No período do estágio probatório de servidor público do DF, é vedada a cessão desse servidor a outro órgão.

Provimentos Derivados³

Provimento é o preenchimento de cargo públicos. Doutrinariamente são considerados originários ou derivados, a depender de terem ou não como condição jurídica o vínculo estatutário por meio de um cargo público efetivo. Sobre os provimentos,

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

³ 1. E 2. C 3. E 4. E 5. C.

julgue os itens a seguir, conforme as regras da Lei Complementar nº 840/2011.

1. Reintegração é a reinvestidura de servidores públicos, necessariamente estáveis, que tenham sido demitidos ilicitamente. Ocorrerá no cargo anteriormente ocupado ou no resultante de sua transformação, em face de anulação administrativa ou judicial, sem direito a indenização.
2. Reversão é o retorno do servidor aposentado ao cargo anteriormente ocupado ou no resultante de sua transformação em decorrência da reabilitação do aposentado por invalidez, insubsistência dos fundamentos da aposentadoria ou ainda, a pedido do próprio inativo, sendo vedada em qualquer caso, quando alcançada a idade de 70 anos.
3. Recondição é o retorno do servidor necessariamente estável ao cargo anteriormente ocupado em virtude de desistência ou reprovação no estágio probatório, devendo neste último caso ser paga indenização ao agente público.
4. Aproveitamento é o retorno à atividade de servidor em disponibilidade assim que houver vaga, necessariamente no cargo anteriormente ocupado ou no resultante da sua transformação, sendo proibido o aproveitamento em outro cargo efetivo, ainda com atribuições e vencimentos compatíveis ao anteriormente ocupado.
5. Extinto por lei um órgão e seus respectivos cargos, os servidores públicos estáveis deverão ser colocados em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço, cujo valor não será inferior a 1/3 da última remuneração percebida.

Remanejamentos e Acúmulo de Cargos⁴

A remoção, a redistribuição e a substituição são atos administrativos tipificados na Lei Complementar nº 840/2011 para viabilizar à Administração do DF gerir seus servidores para atender determinadas demandas de serviço público. Sobre o tema, julgue as assertivas a seguir.

1. Armando é servidor público na SEFAZ-DF. Foi definido como substituto de Fernando, titular de um cargo em comissão desse órgão livremente nomeado como chefe de um determinado departamento. Nesse caso, é correto afirmar que Armando foi regimentalmente escolhido como interino de Fernando e, em caso de impedimentos deste, deverá substituí-lo, sem prejuízo das funções de seu cargo efetivo.
2. Amanda é servidora pública efetiva no TC-DF. Por força de uma necessidade de interesse público, o referido órgão está removendo de ofício Amanda, dentro do respectivo quadro, para outro setor. Fica configurada, então, a ilicitude do deslocamento de Amanda, na medida em que a remoção somente poderá ocorrer por meio de concurso, com a participação do sindicato, que deverá ser ouvido em todas as suas fases.
3. César é servidor público da Secretaria de Estado de Justiça. Graças ao direito de petição, está solicitando sua redistribuição para a Secretaria de Segurança Pública. Nessa hipótese, o pleito deverá ser indeferido pelo Poder Público, na medida em que a redistribuição é do cargo e somente poderá ocorrer de ofício, no

exclusivo interesse da Administração, sempre no mesmo Poder Estatal.

A CF/1988 proibiu o acúmulo de cargos, empregos e funções públicas em seu artigo 37, incisos XVI e XVII. Entretanto, o constituinte fez determinadas ressalvas em que, uma vez havendo compatibilidade de horários, o referido acúmulo torna-se legítimo. Sobre o tema, marque a alternativa correta, consoante as regras da Lei Complementar nº 840/2011.

4. Será admissível o acúmulo de 2 cargos de professor na Administração Pública, mas não seus respectivos proventos de aposentadoria.
5. É defeso o acúmulo de mais de um cargo, emprego ou função pública privativos de profissionais de saúde, já que tais atribuições devem ser exercidas em regime de total dedicação para não ocorrer eventual prejuízo aos interesses públicos.
6. Não será admissível o acúmulo de mais de um cargo em comissão ou função de confiança, bem como um cargo em comissão com uma função de confiança, ressalva a situação de interinidade.
7. Mariza atualmente encontra-se ocupando dois cargos públicos inacumuláveis na Administração Distrital. Um dos órgãos em que é servidora a notificou para que no prazo de 10 dias optasse em qual dos cargos continuaria a dar provimento. Nesse caso, se Mariza não se manifestar nesse prazo, será instaurado Processo Administrativo Disciplinar - PAD, hipótese em que no prazo da defesa, ainda poderá se manifestar escolhendo qual cargo gostaria de continuar provendo.
8. Poderá, desde que haja compatibilidade de horários, haver acúmulo de um cargo público de professor na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal com um cargo de educação superior ou profissional na Fundação Pública Hemocentro-DF.

De acordo com a Lei Complementar nº 840/2011, atribua Certo ou Errado aos conceitos a seguir:

9. Vacância é entendida pela doutrina como o esvaziamento de cargos públicos, efetivos ou em comissão. A gestante que ocupar cargo em comissão sem ter cargo efetivo, não poderá, em qualquer hipótese, ser exonerada *ad nutum*, a contar da confirmação da gravidez até 5 meses após o nascimento.
10. A promoção é a movimentação do servidor efetivo, dentro de uma carreira, do último padrão de uma classe para o primeiro padrão de uma classe subsequente, podendo ocorrer por critério de merecimento ou de antiguidade, na forma da lei.
11. Readaptação é o provimento de cargo público responsável por proporcionar ao servidor efetivo que sofrer redução da capacidade laboral atividades compatíveis com a limitação sofrida, respeitada a habilitação exigida no concurso público e precedida de inspeção médica.

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

Regime e Jornada de Trabalho⁵

1. (IADES/Secult/Agente Administrativo/2014 - Adaptada) Salvo disposição legal em contrário, conforme disposições do próprio regime jurídico único, os servidores públicos efetivos do governo do Distrito Federal têm regime de trabalho semanal de 30 horas.

A respeito do regime de trabalho semanal do servidor público do Distrito Federal, bem como as vantagens de caráter pecuniário previstas em lei, marque Certo ou Errado nas assertivas a seguir.

2. No interesse da Administração e anuência do servidor a carga horária poderá ser aumentada para 40 horas semanais, devendo ser preservada a proporcionalidade salarial.
3. Cargos em comissão e funções de confiança possuem regime semanal de 40 horas, em regime de total dedicação.
4. A hora-noturna se inicia as 22 horas e se estende até as 5 horas do dia seguinte, considerando-se como de 52 minutos.
5. Para atender a situações excepcionais e temporárias do serviço, a jornada de trabalho pode ser ampliada, a título de serviço extraordinário, em até duas horas.
6. Quando houver comprometimento da ordem e da saúde pública, o Governador pode autorizar serviço extraordinário além de 2 horas para os servidores envolvidos nas áreas assoladas pela eventualidade.

Vantagens Pecuniárias⁶

1. O 13º Salário será pago até o dia 20 do mês de dezembro de cada ano ao servidor comissionado, sendo correspondente a 1/12 avos da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, considerando a fração igual ou superior a 15 como mês integral, não sendo considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.
2. Os adicionais de insalubridade ou periculosidade devem ser incorporados ao vencimento do servidor após 5 anos de efetivo serviço.
3. Adicional de periculosidade será pago aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem.
4. Servidores que operam Raios X serão submetidos a exames médicos a cada 6 meses, sendo que os locais de trabalho serão mantidos sob controle permanente com relação as doses de radiação.
5. O serviço extraordinário deverá ser remunerado com acréscimo de 50% da hora normal, enquanto o adicional por trabalho noturno será acrescido em 25% em relação ao valor da hora normal, a partir das 22 horas até as 5 horas do dia seguinte. Tais adicionais podem ser acumulados.
6. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias um adicional

correspondente a 1/3 da remuneração do período de férias.

A respeito da retribuição e vantagens pecuniárias devidas aos servidores públicos da Administração Direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, julgue as assertivas a seguir.

7. O 13º Salário dos servidores efetivos do DF será pago no mês do aniversário do agente, enquanto para meros comissionados será pago até o dia 20 do mês de dezembro de cada ano.
8. Os vencimentos, nunca inferiores ao salário mínimo, são compostos de duas parcelas pecuniárias, a saber, o vencimento básico e as vantagens permanentes do cargo devidamente previstas em lei.
9. Os adicionais de insalubridade e periculosidade devem ser incorporados ao vencimento do servidor após 5 anos de efetivo serviço, na medida em que possuem natureza indenizatória.
10. O servidor público perde a remuneração do dia em que faltar injustificadamente o serviço, sem direito, nesse caso, a compensação de horário.
11. Sem prejuízo da remuneração ou subsídio do cargo efetivo, o servidor faz jus a totalidade do valor do cargo em comissão e 80% do valor da função de confiança, sendo que, nesse último caso, poderá optar por 100% da função, abrindo mão da remuneração como efetivo.

No tocante as vantagens relativas as características do trabalho, assinale Certo ou Errado nos itens 12 a 16.

12. O serviço noturno, compreendido entre as 22 e as 5 horas da manhã do dia seguinte, é remunerado com adicional de vinte e cinco por cento sobre o valor da remuneração ou subsídio da hora trabalhada, não podendo incidir sobre o adicional de serviço extraordinário.
13. O serviço extraordinário é remunerado com adicional correspondente a cinquenta por cento em relação ao valor da remuneração ou subsídio da hora normal de trabalho.
14. Será devido ao servidor que trabalhar habitualmente em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida o adicional de insalubridade ou de periculosidade, conforme o caso, sendo vedado o acúmulo quando, pela natureza das atividades, o servidor for compreendido juridicamente pelos dois benefícios.
15. Gestantes e lactantes não podem trabalhar em local insalubre ou atividade perigosa, devendo ser alocadas em outras funções compatíveis com suas condições.
16. Será devido 5% de adicional de insalubridade sobre o vencimento básico, ao servidor que atuar em condições insalubre mínimas, enquanto que, para qualquer grau de periculosidade, será devido 10 % sobre o vencimento básico.
17. O adicional por tempo de serviço, atualmente revogado na Administração Federal, na medida em que não está compatível com o princípio da eficiência

⁵ 1. C 2. C 3. C 4. E 5. C 6. C.

⁶ 1. C 2. E 3. E 4. C 5. C 6. C 7. C 8. E 9. E 10. C 11. E 12. E 13. C 14. C 15. C 16. E 17. C 18. E 19. C 20. C 21. E 22. C 23. C 24. E 25. E 26. C 27. E 28. C 29. E 30. C 31. E.

administrativa previsto na Constituição Federal, é assegurado aos servidores públicos civis do DF, em razão de um 1% sobre o vencimento básico do cargo efetivo, por ano de efetivo serviço.

18. Décimo terceiro salário corresponde a razão de um doze avos por mês de exercício nos doze meses anteriores, calculado sobre a retribuição pecuniária do mês em que o servidor efetivo ou comissionado fizer aniversário.

19. Auxílio-natalidade é devido à servidora efetiva por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento básico do serviço público distrital, inclusive no caso de natimorto e adoção.

20. Quando ocorrer parto múltiplo, o auxílio-natalidade será acrescido de cinquenta por cento por nascituro, sendo devido inclusive aos servidores em face de suas respectivas esposas, e não exclusivamente as servidoras.

21. Auxílio-funeral é a vantagem eventual devida ao servidor que custeou o "enterro" de um familiar falecido, correspondendo a um mês da remuneração, subsídio ou provento.

As vantagens de caráter indenizatório tem como fato gerador a ocorrência de eventual dano que tem de suportar o servidor público no exercício de suas funções públicas, como condição de satisfação dos interesses públicos. São corolário do princípio da isonomia. Sobre esse tema, avalie as assertivas a seguir:

22. Para o servidor que em virtude do serviço se afastar do Distrito Federal em caráter eventual ou transitório, será devido o pagamento de diárias e passagens, visando cobrir as despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana.

23. Transporte é a indenização paga ao servidor que realiza despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo.

24. O auxílio-transporte será pago em pecúnia ou em vale-transporte e destina-se ao custeio total das despesas realizadas com transporte coletivo, inclusive interestadual, no início e no fim da jornada de trabalho, relacionadas com o deslocamento da residência para o trabalho e vice-versa.

25. A conversão de um terço das férias em abono pecuniário é direito assegurado ao servidor público que o requerer, sendo ilegal qualquer tipo de vinculação da concessão do referido benefício a autorização prévia do Governador, do Presidente da Câmara Legislativa ou do Presidente do Tribunal de Contas.

26. Ao servidor que permanecer em atividade após ter completado as exigências para aposentadoria voluntária será consagrado o abono de permanência, no valor da sua contribuição previdenciária.

(IADES/BRB/Escriturário/2019 - Adaptada) De acordo com a Lei Complementar nº 840/2011, que dispõe quanto ao regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, julgue as assertivas adiante.

27. Os adicionais de insalubridade e de periculosidade são cumulativos.

28. Incidência de adicional noturno sobre o adicional de serviço extraordinário é autorizado.

29. O subsídio pode ser objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultantes de decisão judicial.

30. A remuneração ou o subsídio dos ocupantes de cargos e funções públicos da administração direta, autárquica e fundacional não podem exceder o subsídio mensal, em espécie, dos desembargadores do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.

31. Gratificações, indenizações e adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento.

Férias?

CF/1988, Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Sobre esse importante direito social e a Lei Complementar 840/2011, julgue os itens a seguir.

1. O servidor poderá usufruir de férias de 30 dias, sendo que, o primeiro período do benefício, somente será obtido após 12 meses de efetivo exercício.

2. As férias serão remuneradas mas, pelo princípio da supremacia do interesse público, não serão computadas como de efetivo exercício.

3. O servidor público que faltar injustificadamente não poderá solicitar ao setor responsável no órgão em que trabalha a compensação dos respectivos dias nas férias a que fizer jus.

4. Até 2 dias antes do início das férias serão pagos ao servidor adicional de férias e abono pecuniário, caso este tenha sido deferido.

5. As férias podem ser acumuladas por até 3 períodos em face de necessidade de serviço e parceladas em até 2 períodos, desde que cada parcela não seja inferior a 10 dias.

6. Será pago ao servidor, em virtude das férias, adicional na proporção de um terço da remuneração ou subsídio do mês em que ela for usufruída, incidindo sobre o abono pecuniário, caso este tenha sido deferido pelo Poder Público, por se tratar de decisão decorrente do poder discricionário.

Licenças e Afastamentos⁸

Considere que João, servidor público estável, solicitou ao órgão o qual é lotado, a licença por motivo de doença em pessoa da família, a qual, logo após comprovação de junta médica, fora concedida. Nesse caso:

1. Enquanto estiver em licença, João não poderá exercer qualquer atividade remunerada. Caso seja surpreendido pelo Poder Público realizando tais atividades ao longo do gozo da referida licença, cada dia trabalhado corresponderá a uma falta injustificada.
2. A licença será concedida a João por no máximo 60 dias, consecutivos ou interpolados, a cada 12 meses, com remuneração.
3. Entende-se por pessoa da família, além do cônjuge/companheiro, ascendentes, descendentes, padrasto e madrasta, enteados, ou ainda, colaterais até segundo grau civil.
4. É possível afirmar que, se João ainda estiver enfrentando o estágio probatório, não poderá usufruir da licença em tela além de 180 dias em 12 meses.
5. A licença por motivo de doença em pessoa da família é computada como de efetivo exercício, para todos os fins. Assim, caso o servidor tenha sido advertido, durante o gozo do referido benefício, o prazo para cancelamento do registro da punição transcorrerá normalmente.

Assinale CERTO ou ERRADO nas alternativas adiante, em relação as licenças deferidas por lei ao Servidor Público da Secretaria de Saúde do Distrito Federal.

6. Pode ser concedida licença ao servidor estável para acompanhar cônjuge ou companheiro que for deslocado para exercer mandato eletivo em Estado ou Município não compreendido na Região Integrada de Desenvolvimento Econômico do Distrito Federal e Região do Entorno - RIDE, por no máximo 3 anos, sem remuneração.
7. Ao servidor licenciado para serviço militar é assegurado o prazo de 30 dias, sem remuneração, para entrar em exercício, contados da conclusão de suas obrigações militares.
8. Fica assegurado ao servidor estável o direito a licença com remuneração para o desempenho de mandato em central sindical, confederação, federação ou sindicato representativo regularmente registrado no órgão competente, período que não contará como de efetivo exercício.
9. O servidor que não tiver faltas injustificadas no período compreendido entre 1º de janeiro até 31 de dezembro do ano, fará jus a receber o abono de ponto de 5 dias remunerados, período que contará como de efetivo exercício.
10. A abertura de processo administrativo disciplinar para apurar falta sujeita a suspensão interrompe a contagem do quinquênio para efeitos de licença-prêmio por assiduidade.

Em uma de suas alterações, a Lei Complementar nº 840/2011 estabeleceu aos servidores públicos do Distrito Federal a licença-servidor, que tomou o lugar da licença-prêmio por assiduidade. A respeito da disciplina legal desse novo benefício, julgue as afirmativas a seguir.

11. Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o servidor efetivo faz jus a três meses de licença-servidor, sem prejuízo da remuneração ou subsídio do cargo efetivo.
12. A contagem do prazo para aquisição da licença-servidor é interrompida quando o servidor, durante o período aquisitivo sofrer sanção disciplinar de suspensão bem como licenciar-se ou afastar-se do cargo sem remuneração.
13. As faltas injustificadas ao serviço retardam a concessão da licença em análise, na proporção de um mês para cada falta.
14. É expressamente proibido usufruir da referida licença durante o estágio probatório.
15. O número de servidores em gozo simultâneo de licença-prêmio não pode ser superior a um terço da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão, autarquia ou fundação.
16. Os períodos de licença-servidor adquiridos e não gozados são convertidos em pecúnia em caso de falecimento do servidor ou quando este for aposentado compulsoriamente ou por invalidez.

Julgue os itens adiante marcando CORRETO ou ERRADO.

17. O afastamento para cursar mestrado será deferido ao servidor público estável que possuir 4 anos de exercício nas suas funções do órgão ou entidade.
18. Será facultativo o afastamento para mandato político quando o servidor for eleito deputado distrital.
19. O servidor atleta poderá requerer afastamento para participar de competição desportiva no país ou no exterior, desde que já tenha superado o estágio probatório.
20. Será remunerado o afastamento para curso de formação como etapa de concurso público do Distrito Federal.
21. Aos servidores do Poder Executivo Federal será assegurado o direito, por no máximo por 4 anos, de ausentar-se do Distrito Federal ou do País para estudo ou missão oficial, sendo prescindível a autorização do Governador.

Considere: Antônio é servidor de cargo efetivo e decidiu candidatar-se ao cargo de deputado federal pelo partido ALFA. Sobre a licença/afastamento legalmente instituído para essa situação, marque a alternativa correta.

22. O servidor fará jus a licença para atividade política, sem remuneração ou subsídio, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo até a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

⁸ 1. C 2. E 3. C 4. C 5. E 6. E 7. C 8. E 9. C 10. E 11. C 12. C 13. C 14. C 15. C 16. C 17. E 18. E 19. E 20. C 21. E 22. C 23. E 24. E 25. E 26. E 27. E 28. C 29. E 30. C 31. C.

23. Antônio poderá tirar licença para atividade política remunerada a partir do registro da candidatura até o 15º dia seguinte ao pleito.

24. Considerando o texto acima mencionado, se Antônio for eleito, terá a faculdade de pedir ou não o afastamento do cargo efetivo, sendo-lhe facultado optar pela remuneração ou subsídio.

25. Sendo o servidor público eleito ao cargo de vereador, havendo compatibilidade de horário, perceberá a remuneração de seu cargo acrescido dos subsídios políticos.

26. Se Antônio for eleito, deverá obrigatoriamente ser afastado, mas poderá receber a remuneração de seu cargo efetivo, desde que o requeira.

Sobre as concessões especiais deferidas por lei aos servidores do Distrito Federal, marque a alternativa correta.

27. Ao servidor que necessitar fazer exames médicos preventivos de combate ao câncer de próstata, será concedido 2 dias remunerados de falta justificada.

28. Quando do falecimento de seu pai ou mãe, o servidor terá o direito de se afastar por 8 dias consecutivos remunerados.

29. Poderá o servidor ausentar-se com remuneração por 1 dia, para doação de sangue, desde que haja compensação de horário.

30. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo, sendo exigida a compensação de horário na repartição.

31. O servidor poderá ausentar-se do trabalho, sem prejuízo da remuneração ou subsídio, por até dois dias consecutivos, para alistar-se como eleitor ou mudar seu domicílio eleitoral.

Regime e Processo Disciplinar⁹

1. 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.

2. É permitido o exercício de mais de um cargo em comissão, desde que seja na condição de interino.

3. Com referência ao servidor público distrital, a responsabilidade administrativa e a penal são independentes entre si, podendo cumular-se, salvo no caso de absolvição criminal transitada em julgado que negue a ocorrência do fato ou a sua autoria.

4. A inassiduidade habitual, caracterizada pelo decurso de mais de 60 dias interpolados em 12 meses de faltas injustificadas, é falta grave sujeita a demissão que incompatibiliza o servidor público para nova investidura em cargo público do Distrito Federal pelo prazo de dez anos.

5. Ao servidor público do Distrito 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. 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. Os membros da comissão processante do PAD são escolhidos pela autoridade competente entre os ocupantes de cargo para o qual se exija escolaridade igual ou superior a do servidor acusado.

8. Situação hipotética: 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. **Assertiva:** Como medida cautelar e afim 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. 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. Um dos fundamentos aptos a ensejar a revisão do processo disciplinar é a alegação e a demonstração da injustiça na aplicação da pena.

11. O julgamento em sede de processo administrativo disciplinar que ocorrer fora do prazo legal não implica a nulidade do processo, salvo se houver provas de prejuízo.

12. Situação hipotética: Determinado servidor público distrital, que responde a processo administrativo disciplinar, requereu sua aposentadoria voluntária, e a administração pública indeferiu-lhe o pedido. **Assertiva:** A decisão denegatória em tela está de acordo com a Lei Complementar nº 840/2011, na medida em que é vedado deferir esse benefício ao servidor acusado desde a instauração do processo disciplinar até a conclusão do prazo para respectiva defesa escrita.

Segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, julgue o item subsequente.

13. 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.

14. Proceder de forma desidiosa ou incorrer em insubordinação grave em serviço representa ilícito grave sujeito a demissão.

Acerca de deveres, proibições e penalidades previstos na Lei Complementar nº 840/2011, julgue o item subsequente.

15. Atrasos constantes no cumprimento da jornada de trabalho podem caracterizar conduta desidiosa,

⁹ 1. C 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. C 15. C 16. E 17. C 18. C 19. C 20. E 21. C 22. E 23. E 24. E 25. E 26. E 27. C 28. C 29. E.

procedimento que, de acordo com o estatuto dos servidores públicos civis do DF, pode resultar em demissão.

16. 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. Situação hipotética: Rafael e Caio, servidores públicos do Distrito Federal, 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. Situação hipotética: Em 2015, Joaquim, servidor público de autarquia distrital, aposentou-se voluntariamente. Em 2016, comprovou-se que Joaquim, em 2015, ainda no exercício de suas funções, havia cometido ato de improbidade administrativa em desfavor da referida entidade. **Assertiva:** Nessa situação, a aposentadoria de Joaquim deverá ser cassada.

19. 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. Além de ser uma violação ética, a inassiduidade habitual é uma conduta passível de suspensão por até noventa dias, conforme a Lei Complementar nº 840/2011.

21. É cabível penalidade de suspensão ao servidor que reincidir em faltas punidas com advertência.

22. 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 distrital, a pena disciplinar máxima a que João estará sujeito é a suspensão por noventa dias.

23. A vedação ao acúmulo remunerado de cargos, empregos ou funções públicas não se estende aos empregados das sociedades de economia mista.

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

25. Após a aposentadoria, o servidor público encontra-se isento das penalidades previstas no regime disciplinar estabelecido pela Lei Complementar nº 840/2011.

Em conformidade com o entendimento jurisprudencial perfilhado pelas Cortes Superiores Pátrias, julgue as assertivas a seguir.

26. Mesmo que devidamente motivado e com amparo em investigação ou sindicância, não será admitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, por violar diretamente preceito jurídico constitucional fundamental.

27. É permitida a prova emprestada no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa.

28. Como corolário do princípio *pas de nullité sans grief*, o excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa.

29. Há nulidade no processo administrativo disciplinar em que o servidor público não se faz assistir por advogado, posto que o prejuízo é presumido diante da ausência de defesa técnica.

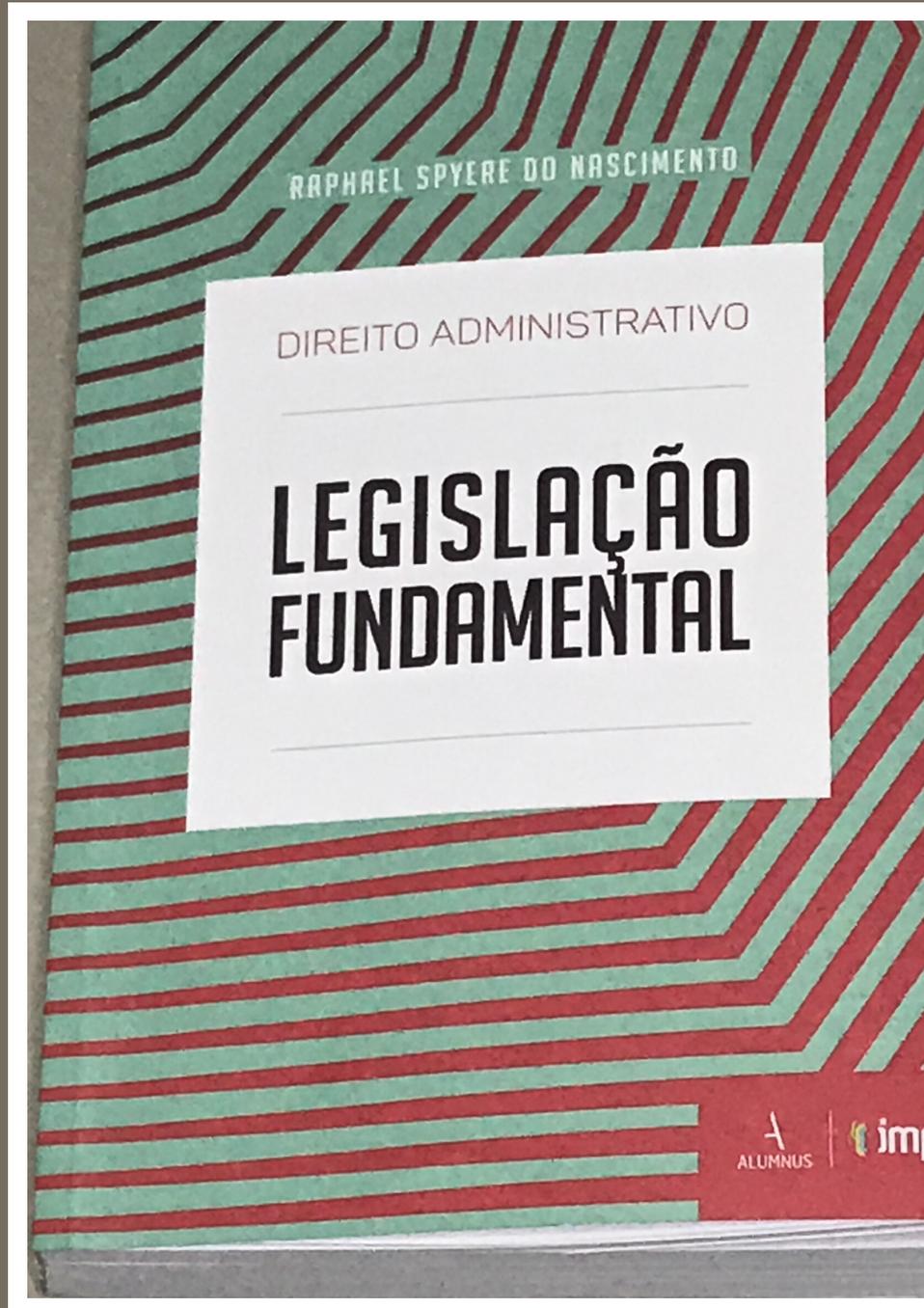
AS PRINCIPAIS LEIS DO DIREITO ADMINISTRATIVO

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/>