



By @kakashi_copiador

Aula 06 - Prof. Herbert Almeida

*CNU - Administração Pública Federal -
2024 (Pós-Edital)*

Autor:

**Equipe Direito Administrativo,
Herbert Almeida, Rodrigo Rennó**

31 de Janeiro de 2024

Índice

1) Regime Disciplinar - Estatuto dos Servidores Federais - Lei 8.112/1990	3
2) Processo Administrativo Disciplinar - Estatuto dos Servidores Federais - Lei 8.112/1990	15
3) Seguridade Social - Estatuto dos Servidores Federais - Lei 8.112/1990	23
4) Questões Comentadas - Estatuto dos Servidores Federais - Lei 8.112/1990 - (Parte 3) - Cesgranrio	38
5) Lista de Questões - Estatuto dos Servidores Federais - Lei 8.112/1990 - (Parte 3) - Cesgranrio	52



LEI 8.112/1990 ESQUEMATIZADA

Antes de começar, eu sugiro que você baixe a nossa lei esquematizada como material de apoio para acompanhar a nossa aula:

- **Lei 8.112/1990 Esquematizada:** <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/lei-8112-atualizada-e-esquematizada-para-concursos/>

REGIME DISCIPLINAR

O regime disciplinar dos servidores públicos está disposto no Título IV da Lei 8.112/1990 (artigos 116 a 182). Nesse Título, encontramos os deveres e proibições dos servidores, as penalidades a que estão sujeitos e as regras sobre as responsabilidades.

Deveres

Os **deveres** são as obrigações ou condutas que os agentes devem adotar em conjunto com as suas atribuições funcionais. Na Lei 8.112/1990, eles estão dispostos no art. 116, destacando-se o dever de exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo; de cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; guardar sigilo sobre assunto da repartição e representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Proibições

As proibições são condutas vedadas aos servidores públicos, estando enumeradas no art. 117 da Lei 8.112/1990. Interessante notar que o Estatuto prevê, para cada proibição, um tipo de penalidade, que analisaremos mais detalhadamente ainda nessa aula.

Acumulação

De acordo com a Constituição Federal, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, **exceto**, quando houver **compatibilidade de horários**, a acumulação:

- a) de dois cargos de professor;
- b) de um cargo de professor com outro técnico ou científico;
- c) de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

Essa proibição se estende a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios (art. 118, §1º).



Ademais, será considerada proibida a acumulação de cargo ou emprego público em que se tenha a percepção de vencimento e de proventos da inatividade, exceto quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Prosseguindo, o art. 119 da Lei dispõe que o servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto quando for **nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança**, devendo optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade.

Além disso, o servidor também **não poderá ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva**. Todavia, isso não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas. O mesmo é válido para quaisquer empresas ou entidades em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica.

Fechando o assunto, nas hipóteses em que a acumulação é permitida, quando o servidor estiver investido em cargo de provimento em comissão, deverá ficar afastado de ambos os cargos efetivos, salvo o caso em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos (art. 120).

Responsabilidades

Pelo exercício irregular de suas atribuições, o servidor público poderá responder nas esferas **civil, penal e administrativa** (art. 121).

Civil	<ul style="list-style-type: none">• Prejuízos causados ao erário ou a terceiros, por dolo ou culpa.
Penal	<ul style="list-style-type: none">• Prática de infrações funcionais definidas em lei como crimes ou contravenções.
Administrativa	<ul style="list-style-type: none">• Infrações funcionais definidas em leis administrativas.

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

A **responsabilidade civil** decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposos, que resulte em **prejuízo ao erário ou a terceiros** (art. 122). Nesse caso, exige-se a **responsabilidade subjetiva** ou com **culpa** do servidor público. Portanto, para que o servidor público seja condenado civilmente a ressarcir o dano, deverá ser comprovado que ele agiu com dolo (intenção) ou com culpa em sentido estrito.



Caso o dano seja causado contra a Administração, o servidor será diretamente contra ela responsabilizado. No entanto, se o dano ocorrer contra terceiros, o servidor responderá perante a Fazenda Pública por meio de **ação regressiva** (art. 122, §2º).

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

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

Destaca-se, ainda, que a obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida (art. 122, §3).

Por outro lado, a **responsabilidade penal** abrange os **crimes e contravenções** imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 123). Na Lei Penal, os crimes praticados pelo funcionário público contra a Administração constam nos artigos 312 a 326. Além disso, podemos encontrar outras condutas típicas na legislação especial, a exemplo da Lei 8.666/1993 que apresenta alguns crimes que podem ser praticados por servidores públicos relacionados com licitações e contratos administrativos.

Finalmente, a **responsabilidade administrativa** (ou civil-administrativa) resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função (art. 124). A responsabilidade administrativa decorre da prática dos ilícitos administrativos, como por exemplo a infringência em algumas das vedações que vimos acima ou a falta de observância dos deveres funcionais do servidor.

Voltando ao assunto da independência das instâncias, dispõe o art. 125 que as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

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

Nesse contexto, dispõe expressamente o art. 126 da Lei 8.112/1990 que a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que **negue a existência do fato ou sua autoria**. Isso porque a apuração penal é muito mais solene, exigindo um aprofundamento nas provas bem maior do que se exige nas demais esferas. Assim, se ao final do processo penal restar comprovado que o fato não existiu ou então que o servidor não é o autor da conduta investigada, não há porque condená-lo nas demais esferas.

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

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



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

Com efeito, a doutrina¹ utiliza a expressão **conduta residual** para se referir àquelas condutas que não são puníveis na órbita penal, mas que geram responsabilização civil e administrativa. Nesse contexto, vale transcrevermos o enunciado da Súmula 18 do STF, vejamos:

Súmula 18: Pela falta residual, não compreendida na absolvição pelo juízo criminal, é admissível a punição administrativa do servidor público.

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

Para finalizar, o art. 126-A estabelece que nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por **dar ciência à autoridade superior** ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração **de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento**, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública.

Vejamos como isso aparece em provas.



(Cebbraspe – STJ/2018) Apesar de as instâncias administrativa e penal serem independentes entre si, a eventual responsabilidade administrativa do servidor será afastada se, na esfera criminal, ele for beneficiado por absolvição que negue a existência do fato ou a sua autoria.

Comentários: conforme dispõe o art. 126 da Lei, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que **negue a existência do fato** ou sua **autoria**. Portanto, correta a questão.

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

Gabarito: correto.

¹ e.g. Carvalho Filho, 2014, p. 782.

Penalidades disciplinares

As penalidades disciplinares são as sanções administrativas impostas aos servidores em decorrência da prática dos ilícitos administrativos. Nesse contexto, dispõe o art. 127 da Lei 8.112/1990 que são penalidades disciplinares: **advertência; suspensão; demissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada.**

Na aplicação das penalidades, serão considerados: (i) a natureza e a gravidade da infração cometida; (ii) os danos que dela provierem para o serviço público; (iii) as circunstâncias agravantes ou atenuantes; e (iv) os antecedentes funcionais (art. 128).

Além disso, a Administração sempre deve dar a devida motivação para os atos administrativos que imponham sanções aos servidores, permitindo que o servidor e o Poder Judiciário tenham condições de realizar o devido controle. Dessa forma, impõe o art. 128, parágrafo único, que **o ato de imposição de penalidade sempre mencionará o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.**

Com efeito, a Lei 8.112/1990 descreve, ainda que de forma genérica, a penalidade aplicável para cada tipo de ilícito administrativo. Vamos descrever abaixo as situações que ensejam cada tipo de penalidade.

Advertência

A advertência deve ser aplicada por escrito, no caso de (art. 129):

- a) violação de **proibição** constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX; e
- b) inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique a imposição de penalidade mais grave.

Pena de advertência (deve ser aplicada por escrito)

- Violação dos deveres funcionais previsto em normas (entre eles os previstos no art. 116)
- Violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX:
 - ➡ ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
 - ➡ retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
 - ➡ recusar fé a documentos públicos;
 - ➡ opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
 - ➡ promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
 - ➡ cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
 - ➡ coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
 - ➡ manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;



➡ recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Suspensão

A suspensão, que não poderá exceder a **noventa dias**, será aplicada nos seguintes casos (art. 130):

- a) reincidência das faltas punidas com advertência;
- b) violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão (vide tópico sobre as proibições).

Como podemos notar, a lei determina que a pena de suspensão não poderá exceder a noventa dias. Portanto, caberá à autoridade competente analisar o caso e decidir, de forma discricionária, qual o prazo da suspensão. Claro que a decisão será devidamente fundamentada, devendo ser aplicada dentro dos parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade.

Há ainda uma situação em que a lei estabelece um limite menor do prazo de suspensão. Assim, determina o art. 130, §1º, que será punido com suspensão de **até quinze dias** o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

Ademais, permite o Estatuto dos Servidores que a penalidade de suspensão poderá ser **convertida em multa**, na base de **cinquenta por cento por dia de vencimento ou remuneração**, desde que haja conveniência para o serviço. Nesse caso, a suspensão será trocada pela multa e, assim, o servidor ficará obrigado a permanecer em serviço (art. 130, §2º).

Além disso, as penalidades de advertência e de suspensão terão seus **registros cancelados**, após o decurso de **três e cinco anos de efetivo exercício**, respectivamente, desde que o servidor não tenha praticado, nesse período, nova infração (art. 131). Todavia, o cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos (art. 131, parágrafo único).

Pena de suspensão

- Reincidência das faltas punidas com advertência
- Violação das demais proibições, que não justifiquem pena de demissão:
 - ➡ cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
 - ➡ exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

Demissão

A pena de demissão será aplicada nos seguintes casos (art. 132):

Pena de demissão

- crime contra a administração pública;



- abandono de cargo: decorre da ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos (art. 138);
- inassiduidade habitual: representa a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses (art. 139).
- improbidade administrativa;
- incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- insubordinação grave em serviço;
- ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- aplicação irregular de dinheiros públicos;
- revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- corrupção;
- acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- transgressão das seguintes **proibições** (art. 117, incisos X e XII a XVI):
 - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
 - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, **exceto**:
 - na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
 - na participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e
 - no gozo de licença para o trato de interesses particulares, observada a legislação sobre conflito de interesses.
 - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, **salvo** quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro
 - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
 - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
 - praticar usura sob qualquer de suas formas;
 - proceder de forma desidiosa;
 - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

Proibições que, além da demissão, incompatibilizam o servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de 5 anos (art. 117, inc. IX e XI):

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



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

Observação: o art. 137, parágrafo único, da Lei 8.112/1990 foi declarado inconstitucional.

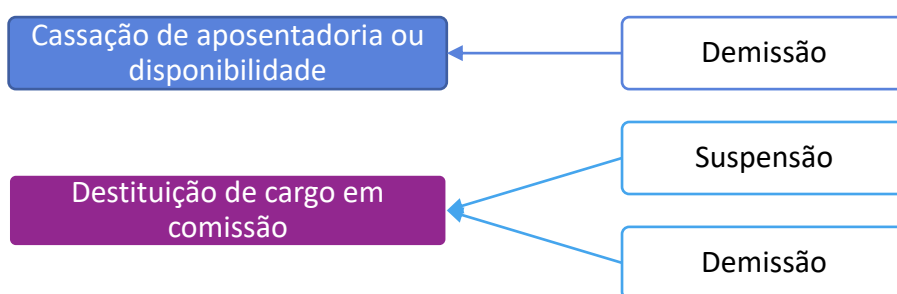
Cassação de aposentadoria ou de disponibilidade

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

Destituição de cargo em comissão

A **destituição de cargo em comissão** exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às **penalidades de suspensão e de demissão** (art. 135).

Caso o servidor tenha sido exonerado e, posteriormente, seja constatada a prática de infração punível com suspensão ou demissão, a exoneração será convertida em destituição de cargo em comissão (art. 135, parágrafo único).



Em alguns casos, a demissão e a destituição de cargo em comissão, implica também a **indisponibilidade dos bens** e o **ressarcimento ao erário**, sem prejuízo da ação penal cabível, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Situações que, além da demissão e destituição de cargo em comissão, implicam em:

- (a) indisponibilidade dos bens; e
(b) ressarcimento ao erário (art. 132, IV, VIII, X e XI):

- improbidade administrativa;
- aplicação irregular de dinheiros públicos
- lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional
- corrupção

Para exemplificação, vamos ver como isso poderá ser cobrado.





(Cebbraspe – MPU/2018) É cabível penalidade de suspensão ao servidor que reincidir em faltas punidas com advertência.

Comentários: segundo o Estatuto, a suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de noventa dias (art. 130). Ademais, também será punido com suspensão de até quinze dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

Gabarito: correto.

(FCC – TRT 21ª Região (RN)/2017) Mateus é servidor público federal classificado em uma repartição onde há grande movimento de público para atendimento. Aproximando-se a data em que Mateus completaria o tempo de serviço necessário para aposentadoria, sua chefia imediata identificou que há tempos ele vinha recebendo montantes em dinheiro de particulares para arquivar processos de cobrança de multas impostas administrativamente. Foi instaurado procedimento administrativo disciplinar contra Mateus, mas durante o trâmite das apurações ele veio a requerer sua aposentadoria por tempo de serviço. Em razão disso, eventual comprovação de autoria da infração, nos autos do processo disciplinar, posteriormente à aposentadoria do servidor enseja a substituição da pena de demissão pela de cassação de aposentadoria.

Comentários: a cassação da aposentadoria é penalidade disciplinar aplicável àquele que cometeu falta punível com demissão na atividade. Assim, se somente posteriormente à demissão a falta for apurada, a Administração pode, respeitado o prazo prescricional de 5 anos (art. 142), aplicar a penalidade de demissão, que será convertida em cassação da aposentadoria.

Gabarito: correto.

Competência para aplicar as penalidades

As competências para aplicação das penalidades disciplinares estão previstas no art. 141 da Lei 8.112/1990, da seguinte forma:

Competência para aplicar penalidades disciplinares	
<u>Penalidade</u>	<u>Autoridade competente*</u>
▪ Demissão;	→ Presidente da República;**
▪ Cassação de aposentadoria;	→ Presidentes das Casas do Poder Legislativo;
▪ Cassação de disponibilidade de servidor.	→ Presidentes dos Tribunais Federais; e → Procurador-Geral da República.



	<p><i>*conforme o servidor esteja vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade.</i></p> <p>** O Decreto 3.035/1999 delega aos <i>Ministros de Estado</i> a competência para aplicar as penalidades de <i>demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade</i> no âmbito do <i>Poder Executivo federal</i>.</p>
▪ Suspensão superior a 30 (trinta) dias.	→ Autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas acima.
▪ Nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias.	→ Chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos.
▪ Destituição de cargo em comissão	→ Autoridade que houver feito a nomeação.

Destaca-se que, no entendimento do Supremo Tribunal Federal, a aplicação da penalidade de demissão poderá ser delegada pelo Presidente da República aos Ministros de Estado².

Vejamos como isso aparece em provas!



(CNJ - 2013) Cabe ao presidente da República aplicar a penalidade de demissão ao servidor público, sendo essa competência não delegável.

Comentários: no MS 25.518, o STF entendeu que é possível delegar a competência para demitir servidores a Ministro de Estado, vejamos:

EMENTA: I. *Presidente da República: competência para prover cargos públicos (CF, art. 84, XXV, primeira parte), que abrange a de desprovê-los, a qual, portanto é susceptível de delegação a Ministro de Estado (CF, art. 84, parágrafo único): validade da Portaria do Ministro de Estado que, no uso de competência delegada, aplicou a pena de demissão ao impetrante. Precedentes. [...].*

Assim, a questão vai contra a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Gabarito: errado.

Prescrição

A prescrição é a situação em que o Poder Público perde a sua capacidade punitiva, ou seja, transcorrido o prazo previsto em lei, o Estado não poderá mais impor penalidade ao agente infrator.

² MS 25.518.



Nesse sentido, a prescrição da ação disciplinar ocorre, a partir da data em que o fato se tornou conhecido, em (art. 142):

- a) em **5 (cinco) anos**, quanto às infrações puníveis com **demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão**;
- b) em **2 (dois) anos**, quanto à **suspensão**;
- c) em **180 (cento e oitenta) dias**, quanto à **advertência**.

Todavia, se a infração disciplinar também for capitulada como crime ou contravenção, o prazo de prescrição será o mesmo previsto na legislação penal (art. 142, §2º).

A expressão “data em que o fato se tornou conhecido” configura-se quando o fato se tornar conhecido pela autoridade competente para instaurar o procedimento administrativo. Nessa linha, o STJ formulou a Súmula 635, que dispõe que:

635 – Os prazos prescricionais previstos no art. 142 da lei 8.112/90 **iniciam-se na data em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato**, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido – sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar – e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção.

Ressalta-se, ainda, que de acordo com o § 3º, do art. 142, a abertura de sindicância ou a instauração de processo administrativo disciplinar **interrompe a prescrição**, até a decisão final proferida por autoridade competente. A interrupção faz com que o prazo comece a correr do zero no momento em que se encerrar o seu motivo. Por exemplo, se determinada ação prescreve em 180 dias, caso o prazo seja interrompido aos 110 dias, no momento em que cessar o motivo da interrupção, o prazo começará a contar novamente, iniciando do zero.

Nesse contexto, o § 4º, do art. 142, determina que interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Dessa forma, uma vez iniciada a sindicância ou o processo administrativo, o prazo de prescrição será interrompido, reiniciando-se, em regra, ao término da conclusão do processo. No entanto, o STF e o STJ já concluíram que tal prazo **não pode ficar interrompido eternamente**.

Assim, a Lei 8.112/1990 dispõe que o prazo para conclusão do processo administrativo disciplinar é de sessenta dias, prorrogáveis uma única vez por igual prazo (art. 152). Acrescenta-se a esse prazo o período de julgamento, que é de mais vinte dias (art. 167). Somando os mencionados prazos, podemos observar que a conclusão e o julgamento do processo administrativo disciplinar devem ocorrer em até **140 dias**. Trata-se de prazo impróprio, ou seja, se não for observado não gera a nulidade do processo. Entretanto, uma vez transcorrido este prazo, cessa-se a interrupção, iniciando novamente a contagem do prazo, mesmo que o processo não tenha sido concluído.

O trecho final da Súmula 635, citada acima, esclarece esse tema, dispondo que “os prazos prescricionais [...] interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido – sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar – e **voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção**”.

Vamos resolver mais uma questão para exemplificação.





(Cebbraspe – IPHAN/2018) A ação disciplinar contra servidor que cometa ato ilícito punível com suspensão prescreverá em dois anos contados da data em que o fato se tornou conhecido; todavia, se tal ato ilícito também configurar crime, então se aplicará o prazo prescricional da lei penal para a ação disciplinar.

Comentários: a ação disciplinar prescreverá nos seguintes prazos (art. 142): (i) em cinco anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão; (ii) em dois anos, quanto à suspensão; em 180 dias, quanto à advertência. Ademais, o prazo conta da data em que o fato se tornou conhecido (art. 142, § 1º). Além disso, os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime (art. 142, § 2º). Logo, o item está devidamente correto.

Gabarito: correto.



PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

A apuração de responsabilidade de servidores públicos por infrações praticadas no exercício de suas funções, ou que tenham relação com as atribuições do seu cargo, é realizada por meio de sindicância ou **processo administrativo disciplinar** (PAD).

Nessa linha, a sindicância ou o PAD são os instrumentos utilizados para apurar os fatos, conceder o contraditório e a ampla defesa e, se for o caso, aplicar as sanções administrativas aos servidores que cometerem infrações. Com efeito, somente as **penalidades administrativas** são punidas em processo administrativo, sendo que as penas de natureza civil e penal devem ser apuradas e penalizadas por meio de instrumentos próprios, perante o Poder Judiciário.

De acordo com a Lei 8.112/1990, a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é **obrigada** a promover a sua apuração imediata, mediante **sindicância** ou **processo administrativo disciplinar**, assegurada ao acusado **ampla defesa** (art. 143).

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 impede que qualquer penalidade seja aplicada sem a concessão do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV). Assim, desde o advento da atual Carta Política, não existe nenhum fundamento para impor uma sanção sem que o acusado possa se defender, tal como ocorria na chamada “verdade sabida”. Dessa forma, mesmo que existam as mais fortes evidências de que determinada pessoa cometeu uma infração, ela não pode ser penalizada antes de lhe ser concedida a oportunidade de defesa.

As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a **identificação** e o **endereço do denunciante** e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade (art. 144). Todavia, quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será **arquivada**, por falta de objeto (art. 144, parágrafo único).

O **processo administrativo disciplinar** é utilizado obrigatoriamente nos casos de imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão.

Por outro lado, para a aplicação das demais penalidades – ou seja, suspensão por até 30 dias ou advertência –, bastará a utilização da **sindicância**.

Vejamos algumas questões sobre o assunto.



(Cebbraspe – IFF/2018) Caso o ministro da Educação receba uma denúncia sobre suposta irregularidade praticada por servidor público estável daquela pasta, o ministro deverá exigir que seja instaurado processo disciplinar independentemente de qual penalidade possa vir a ser imposta.



Comentários: as irregularidades no serviço público devem ser apuradas imediatamente, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar (art. 143). Com efeito, a sindicância permite a aplicação das sanções de advertência e de suspensão. Portanto, não seria sempre o PAD a ser instaurado.

Gabarito: errado.

Sindicância

A sindicância destina-se aos casos em que as penalidades são mais leves – advertência e suspensão de até 30 dias – e, portanto, trata-se de um procedimento mais célere para apurar as irregularidades praticadas por servidores. De acordo com o art. 145, da Lei 8.112/1990, da sindicância poderá resultar:

- a) arquivamento do processo;
- b) aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
- c) instauração de PAD, caso for verificado que o caso enseja a aplicação de penalidade mais grave.

O prazo para conclusão da sindicância não excederá **trinta dias**, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior (art. 145, parágrafo único).

Conforme se observa do texto acima, quando for constatado que a penalidade deve ser mais grave do que aquela cabível por meio de sindicância, deverá ser instaurado o devido processo administrativo disciplinar. Nesses casos, os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução (art. 154). Além disso, caso o relatório da sindicância venha a concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente deverá encaminhar cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar (art. 154, parágrafo único).

Ressalta-se, todavia, que a **sindicância não é etapa do PAD**, uma vez que é possível instaurar o processo administrativo diretamente. Vale dizer, para qualquer irregularidade poderá ser instaurado o processo administrativo disciplinar, independentemente de prévia sindicância. Todavia, quando a autoridade optar pela sindicância e, posteriormente, concluir-se que a penalidade será maior do que 30 dias de suspensão, obrigatoriamente deverá seguir-se do processo administrativo disciplinar.

Finalmente, deve-se destacar que sempre que da sindicância decorrer a aplicação de penalidade administrativa, deverá ser oportunizado o contraditório e a ampla defesa ao servidor (CF, art. 5º, LV).

Processo administrativo disciplinar

Instauração

O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases (art. 151):

- a) instauração;
- b) inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

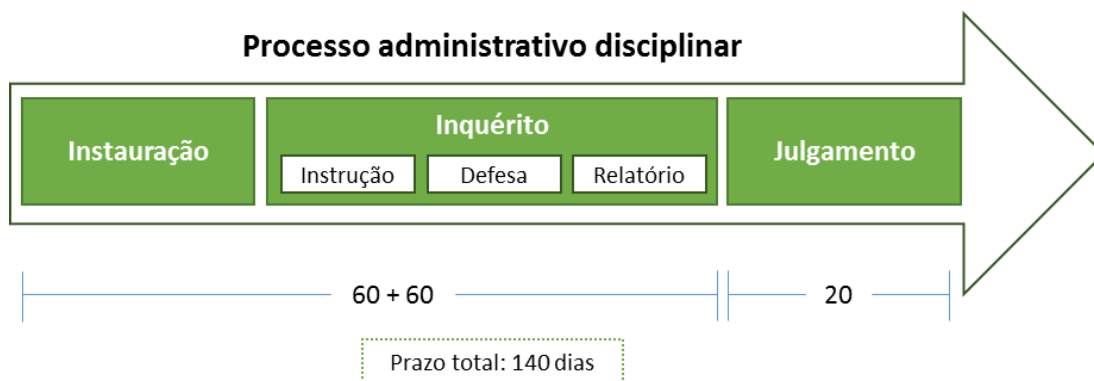


c) julgamento.

A instauração dar-se-á com a publicação do ato que constituir a comissão. Nesse contexto, o processo disciplinar será conduzido por comissão composta de **três servidores estáveis** designados pela autoridade competente. Esta autoridade indicará, dentre os três, o presidente da comissão, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado (art. 149).

Vale destacar que não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau (art. 149, §2º).

O prazo para a conclusão do processo disciplinar **não poderá exceder sessenta dias**, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua **prorrogação por igual prazo**, quando as circunstâncias o exigirem. Todavia, nesse prazo não se inclui o tempo destinado para a autoridade julgadora proferir a sua decisão, que é de vinte dias, nos termos do art. 167. Portanto, além dos sessenta dias, prorrogáveis uma única vez, há ainda mais vinte dias para que a autoridade tome sua decisão, **totalizando 140 dias para conclusão do processo disciplinar e imposição de pena**¹.



Afastamento temporário

A autoridade instauradora do processo disciplinar possui a faculdade de **afastar o servidor** do exercício do cargo, pelo prazo de **até sessenta dias**, como medida cautelar, para evitar que ele interfira na apuração da irregularidade (art. 147). O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo (art. 147, parágrafo único).

Todavia, o afastamento não possui caráter punitivo e, portanto, o servidor continuará **recebendo sua remuneração** normalmente. Dessa forma, a finalidade do afastamento é simplesmente de evitar que o servidor interfira no processo, sendo que, ao final do prazo, ele retornará normalmente às suas atividades.

Inquérito administrativo

O inquérito administrativo divide-se em três subfases: instrução, defesa e relatório.

¹ RMS 23.436/DF.



a) Instrução

A instrução é a principal fase investigatória, destinada a apurar os fatos. É nesse momento que a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos (art. 155).

Com efeito, o servidor tem o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial (art. 156). Portanto, é faculdade do servidor decidir se precisa de defesa técnica por advogado ou não, conforme assentado na STF:

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

Entretanto, se o servidor decidir pelo acompanhamento de advogado, a comissão não poderá negar esse direito.

Após a conclusão da inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os mesmos procedimentos previstos para a inquirição das testemunhas (art. 159). No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles (art. 159, §1º).

Até esse momento, o servidor era tratado apenas como **acusado**. Todavia, após todo o procedimento de apuração, se a comissão entender que existem elementos para caracterizar a infração disciplinar, será formulada a **indicação** do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas (art. 161).

A partir desse momento, o servidor será tratado como indiciado, momento em que será **citado** por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar **defesa escrita**, no prazo de **dez dias**, sendo assegurado a ele vista do processo na repartição (art. 161, §1º). Caso existam dois ou mais indiciados, o prazo será **comum** e de **vinte dias**, sendo contado a partir da ciência do último interessado. No caso de diligências consideradas indispensáveis, o prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro.

Com a citação do interessado, conclui-se a instrução e dá-se início a fase de defesa.

b) Defesa

A defesa é o momento em que o indiciado deverá contestar os fatos e as provas apresentadas pela comissão. Conforme determina o art. 153 da Lei 8.112/1990, o inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Todavia, é possível que o indiciado, mesmo após ter sido regularmente citado, não apresente defesa no prazo legal. Nessa situação, ele será considerado **revel**.



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

Por conseguinte, em caso de revelia, a autoridade instauradora do processo deverá designar um servidor, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado, para atuar como **defensor dativo** – ou seja, esse servidor designado deverá elaborar a defesa do indiciado. Logo, no processo administrativo, de uma forma ou outra, sempre existirá defesa escrita, que poderá ser elaborada pessoalmente, por procurador ou pelo defensor dativo, conforme o caso.

A subfase seguinte é a elaboração do relatório.

c) Relatório

A comissão deverá apreciar a defesa e elaborar um relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção (art. 165). Esse relatório deverá sempre ser **conclusivo**, ou seja, a comissão obrigatoriamente deverá se manifestar sobre a inocência ou a responsabilidade do servidor (art. 165, §1º).

Após tudo isso, o processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento (art. 166).

Por fim, vale destacar que a defesa do interessado deve ocorrer ao longo do processo administrativo, não sendo obrigatória sua intimação para debater o relatório final da comissão julgadora.



(Cebbraspe – SEFAZ RS/2018) A respeito do processo administrativo disciplinar (PAD), assinale a opção correta, considerando as disposições da Lei n.º 8.112/1990. O servidor investigado deverá estar assistido por advogado no PAD, caso tenha interesse em arrolar ou reinquirir testemunhas

Comentários: o servidor não precisa de advogado para defender-se em processo administrativo disciplinar. Assim, poderá exercer a sua defesa pessoalmente, ou por procurador (advogado ou não). Nesse sentido, vale lembrar a Súmula Vinculante nº 5, que diz que “A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição”.

Gabarito: errado.

Julgamento

A partir do recebimento do processo, a autoridade julgadora deverá proferir sua decisão no prazo de **vinte dias** (art. 167). Contudo, trata-se de prazo impróprio, uma vez que o julgamento fora do prazo legal não



implica nulidade do processo (art. 169, §1º). Por conseguinte, o único efeito do julgamento fora do prazo será a responsabilização da autoridade julgadora, caso o atraso dê causa à prescrição (art. 169, §2º).

Em regra, é a autoridade instauradora do processo que efetuará o julgamento. Todavia, se a penalidade resultante exceder à alçada da autoridade responsável por instaurar o processo, ele deverá ser encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo (art. 167, §1º). Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave (art. 167, §2º).

As competências para aplicação das penalidades disciplinares foram estudadas no item 1.6 dessa aula.

De acordo com o art. 168, o julgamento deve acatar o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos. Portanto, o relatório não é vinculante, mas só poderá ser contrariado se a conclusão for contrária aos autos, com a devida motivação da autoridade julgadora, que poderá agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Com efeito, se for reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos (art. 167, §4º).

Caso seja verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo (art. 169).

O art. 170 da Lei 8.112/1990 estabelece que, se ocorrer a extinção da punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor. No entanto, o STF considerou inconstitucional tal dispositivo, nos autos do MS 23.262/DF. Tal norma ainda pode aparecer em concursos, uma vez que o julgado do STF ocorreu em controle difuso de constitucionalidade. Porém, as questões mais elaboradas podem vir a exigir o entendimento do STF sobre o tema.

Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição (art. 171).

Vale destacar que o art. 172 da Lei 8.112/1990 estabelece que o servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Vamos resolver algumas questões para fixar o assunto.

Rito sumário

A Lei 8.112/1990 apresenta um rito especial para investigação e julgamento dos casos de **acumulação ilícita** de cargos públicos e de **abandono** ou **inassiduidade habitual**. Trata-se do denominado **rito sumário**.

Nesses casos, a autoridade competente notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de



omissão, **adotará procedimento sumário** para a sua apuração e regularização imediata. O processo administrativo decorrente observará as seguintes fases:

- a) **instauração**, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;
- b) **instrução sumária**, que compreende indiciação, defesa e relatório;
- c) julgamento.

O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não poderá exceder **trinta dias**, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por **até quinze dias**, quando as circunstâncias o exigirem.

A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição, promovendo a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, sendo assegurado ao servidor vista do processo na repartição.

A opção por um dos cargos, realizada pelo servidor, até o último dia de prazo para defesa, configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de **exoneração** do outro cargo.

Após ser apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório **conclusivo** quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

A autoridade julgadora deverá proferir a sua decisão no prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo.

Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, será aplicada a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

O art. 140 da Lei 8.112/1990 determina que a apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual também será realizada por meio de procedimento sumário, com as seguintes particularidades:

- a) a indicação da materialidade dar-se-á, na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias;
- b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses;

Após a apresentação da defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento.



Revisão do PAD

A revisão é um novo processo, que poderá ser aberto a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem **atos novos** ou **circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido** ou a **inadequação da penalidade aplicada** (art. 174).

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

No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente (art. 175). Além disso, a simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário (art. 176).

Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo (art. 174, § 1º). Já no caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador (art. 174, § 2º).

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

Após instaurada, a comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos, aplicando-se, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar (art. 179 e 180).

O prazo de julgamento é de vinte dias, contados do recebimento do processo, devendo ser realizado pela mesma autoridade que aplicou a penalidade (art. 181, caput e parágrafo único).

Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração (art. 182).

Por fim, o parágrafo único, do art. 182, veda a denominada *reformatio in pejus* no processo revisional, ou seja, da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.



SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

Disposições Gerais

Observação inicial: o capítulo sobre a seguridade social dos servidores é o menos exigido em questões de concursos. Além disso, é importante ressaltar que este assunto está passando por diversas mudanças decorrentes da Reforma da Previdência. Ainda que a PEC da Reforma já tenha sido aprovada, ainda existem temas que dependerão de mudanças na legislação infraconstitucional. Por ora, a nossa aula vai considerar a redação vigente da Lei 8.112/90, com apontamentos sobre a Reforma da Previdência apenas quando necessário.

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

Como regra, o plano de seguridade social é aplicado aos **servidores efetivos**. Já os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão¹ não terão direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social, com exceção da **assistência à saúde** (art. 183, § 1º).²

Ademais, mesmo que o servidor esteja afastado ou licenciado sem remuneração, ele terá direito à manutenção da vinculação ao regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público, **mediante o recolhimento mensal da respectiva contribuição**, no mesmo percentual devido pelos servidores em atividade, incidente sobre a **remuneração total do cargo** a que faz jus no exercício de suas atribuições, computando-se, para esse efeito, inclusive, as vantagens pessoais (art. 183, § 3º). Por exemplo: imagine que o servidor esteja gozando da licença para tratar de interesses particulares; nessa situação, não há direito à remuneração, mas o servidor fará a contribuição para o plano de seguridade social, possuindo, assim, direito aos seus benefícios.

Por outro lado, se o servidor estiver afastado ou licenciado, sem direito à remuneração, inclusive para servir em organismo oficial internacional do qual o Brasil seja membro efetivo ou com o qual coopere, mas **não continuar contribuindo para o Plano de Seguridade Social do Servidor Público**, ficará suspenso do mencionado Plano enquanto durar o afastamento ou a licença (art. 183, § 2º).

Portanto, são duas situações distintas para o servidor afastado sem remuneração: (i) se contribuir para o Plano de Seguridade Social do Servidor Público, terá direito aos benefícios do mencionado Plano; (ii) se não contribuir para esse Plano, não terá os benefícios enquanto estiver em afastamento.

O Plano de Seguridade Social visa a **dar cobertura aos riscos** a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes **finalidades** (art. 184):

¹ O servidor que ocupa “exclusivamente cargo em comissão” é aquele que não ocupa também um cargo efetivo.

² O servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão submete-se ao regime geral de previdência social, ao passo que os servidores que ocupam cargo efetivo contribuem para o regime próprio de previdência social. Por isso que o Plano de Seguridade Social possui benefícios diferentes para os dois “grupos” de servidores.



- a) **garantir meios de subsistência** nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão;
- b) **proteção** à maternidade, à adoção e à paternidade;
- c) **assistência à saúde**.

Com efeito, os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor são os seguintes (art. 185):

➡ **quanto ao servidor:**

- a) aposentadoria;
- b) auxílio-natalidade;
- c) salário-família;
- d) licença para tratamento de saúde;
- e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
- f) licença por acidente em serviço;
- g) assistência à saúde;
- h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;

➡ **quanto ao dependente:**

- a) pensão vitalícia e temporária;
- b) auxílio-funeral;
- c) auxílio-reclusão;
- d) assistência à saúde.



Benefícios do plano de seguridade social	
Quanto ao <u>servidor</u>	▪ aposentadoria;
	▪ auxílio-natalidade;
	▪ salário-família;
	▪ licença para tratamento de saúde;
	▪ licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
	▪ licença por acidente em serviço;
	▪ assistência à saúde;
	▪ garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;
Quanto ao <u>dependente</u>	▪ pensão vitalícia e temporária;
	▪ auxílio-funeral;
	▪ auxílio-reclusão;



- assistência à saúde.

Visto isso em linhas gerais, vamos estudar agora, individualmente, cada um dos benefícios do plano de seguridade social.



(INSS - 2016) Aldo e Sandra são casados e pais de três crianças. Sandra é servidora pública efetiva de determinada fundação pública vinculada ao governo federal, e Aldo, que não é concursado, ocupa um cargo em comissão em um órgão público federal.

A partir dessa situação hipotética, julgue os itens a seguir, referente à seguridade social do servidor público.

Os filhos de Aldo e Sandra, como dependentes de servidor público, têm direito aos seguintes benefícios do plano de seguridade social: pensão, auxílio-funeral, auxílio-reclusão e assistência à saúde.

Comentários: os benefícios do plano de seguridade social aplicáveis aos dependentes são os seguintes (art. 185, II): (i) pensão vitalícia e temporária; (ii) auxílio-funeral; (iii) auxílio-reclusão; (iv) assistência à saúde. Note que os filhos são dependentes de Sandra, que é servidora efetiva. Portanto, o item descreveu exatamente os benefícios aplicáveis aos dependentes.

Gabarito: correto.

(INSS - 2016) Com base na universalidade da cobertura e do atendimento da seguridade social, Aldo terá direito aos mesmos benefícios de plano de seguridade social e de assistência à saúde garantidos a Sandra.

Comentários: Sandra é servidora efetiva, mas Aldo ocupa exclusivamente cargo em comissão. Por isso, Aldo terá apenas o direito à assistência à saúde, não percebendo os demais benefícios.

Gabarito: errado.

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

Comentários: o plano de seguridade social destina-se aos servidores públicos efetivos, uma vez que eles contribuem para o regime próprio de previdência social. Por outro lado, os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão não são cobertos pelos benefícios do plano, exceto em relação à assistência à saúde.

Gabarito: errado.

(TRE RJ - 2012) Aos servidores públicos civis da União são assegurados alguns dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores em geral, como a licença-paternidade.

Comentários: os trabalhadores em geral possuem diversos direitos sociais, na forma do art. 7º da Constituição Federal. Alguns desses benefícios também são aplicáveis aos servidores públicos. Um exemplo é a licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição, e também no art. 208 da Lei 8.112/1990.

Gabarito: correto.



Benefícios

Aposentadoria

A aposentadoria é o direito do servidor de passar a inatividade remunerada. As regras sobre a aposentadoria constam no art. 186 da Lei 8.112/1990, porém tal dispositivo está desatualizado quando comparado com a redação atual do art. 40 da Constituição Federal. Enquanto a Lei 8.112/90 não for atualizada com base na Reforma da Previdência de 2019, é muito provável que o avaliador evite cobrar esse tipo de tema quando a questão versar especificamente do Estatuto dos Servidores.

O primeiro conflito surge na designação da aposentadoria por *invalidez*, que a Constituição Federal agora chama de **incapacidade permanente para o trabalho**.³

Outra diferença consiste na utilização do tempo de serviço para o cálculo dos proventos, sendo que a Constituição prevê, desde a Emenda Constitucional 20/1998, que o cálculo tome como referência o **tempo de contribuição**.

Além disso, **não** existe mais a aposentadoria com **proventos integrais**, constante no art. 186, III, “a”, da Lei 8.112/1990. Os proventos, conforme já vimos acima, devem ser calculados com base no **tempo de contribuição**, a depender da idade e tempo de contribuição do servidor. Há ainda regras específicas que poderão influenciar no valor da aposentadoria, em virtude da aplicação do teto do regime geral de previdência social dos servidores e também da utilização do regime de previdência complementar mencionado no art. 40, § 14, da Constituição Federal. Porém, como é um tema que foge ao assunto do Estatuto dos Servidores, não vamos entrar nos detalhes sobre como o cálculo dos proventos deverá ser realizado.

Outro ponto em que a Lei 8.112/1990 está desatualizada refere-se à idade para a aposentadoria compulsória. Atualmente, a aposentadoria compulsória dos servidores submetidos ao regime próprio de previdência social (não aplicável aos ocupantes exclusivamente de cargo em comissão) ocorre aos **75 anos**, conforme redação da Emenda Constitucional 88/2015, combinada com a Lei Complementar 152/2015.

Por fim, as disposições sobre a aposentadoria voluntária foram substancialmente alteradas pela EC 103/2019.

Vejamos, então, as regras como estão hoje, combinando as previsões da Lei 8.112/1990, da Constituição Federal e da Lei Complementar 152/2015.⁴ Dessa forma, o servidor público será aposentado:

- ➔ por invalidez permanente (ou incapacidade permanente para o trabalho);

³ Apesar da diferença nos nomes, não se prenda tanto aos termos. Se alguma questão falar em “aposentadoria por invalidez” não vá considerá-la incorreta só por isso. Nesse caso, apenas considere que o avaliador usou o termo antigo, mas isso não vai tornar a questão errada.

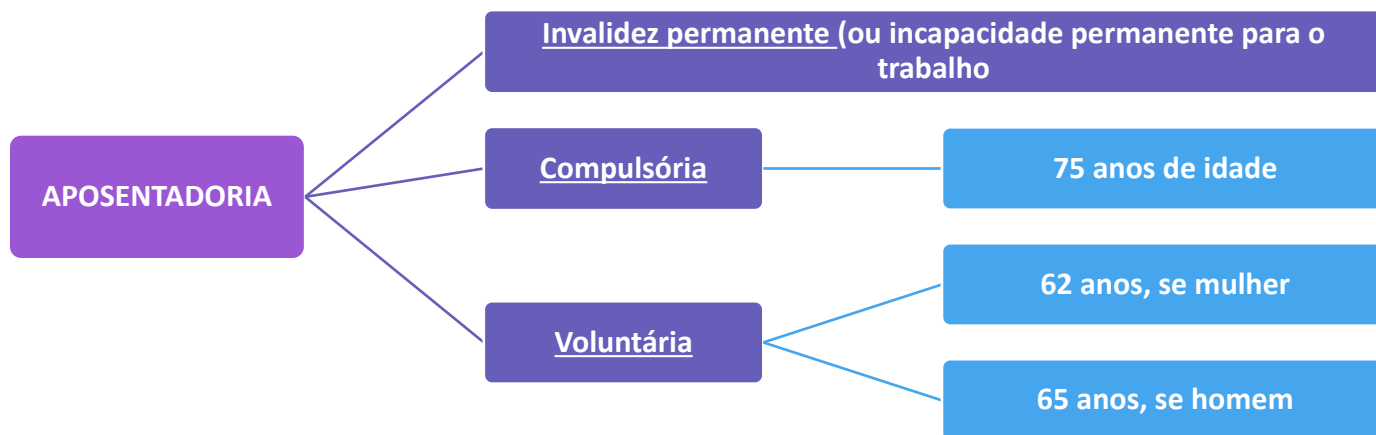
⁴ O aluno pode se perguntar: mas se a questão expressamente cobrar “de acordo com a Lei 8.112/1990”? Mesmo assim, entendendo que devem ser aplicadas as regras da forma como vamos estudar nesta aula, tendo em vista que as disposições da Lei 8.112/1990 que contrariam a Constituição Federal foram tacitamente revogadas, não possuindo qualquer validade, inclusive no que se refere à mudança da idade da aposentadoria compulsória.



➡ **compulsoriamente:**

- ✓ quando: 75 anos;
- ✓ proventos: **proporcionais ao tempo de contribuição**;

➡ aposentadoria **voluntária**: 62 anos de idade, se mulher; 65 anos de idade, se homem.⁵



Ainda sobre a **aposentadoria por invalidez permanente**, o servidor deverá ser inspecionado por junta médica oficial, que atestará a invalidez ou⁶ a impossibilidade de se aplicar a readaptação (art. 186, § 2º). Isso também é corroborado pelo texto constitucional, que dispõe que a aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho ocorrerá somente quando o servidor for insuscetível de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de avaliações periódicas para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria (CF, art. 40, § 1º, I).

Com efeito, antes de se aposentar por invalidez, o servidor ficará em licença para tratamento de saúde, por um período de até 24 meses. Uma vez expirado o período da licença, e estando o servidor sem condições de reassumir o cargo, será ele aposentado. Anota-se ainda que o servidor em licença para tratamento da saúde ou aposentado por invalidez poderá ser convocado, a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria. Isso é importante, uma vez que, nos termos do art. 25, I, da Lei 8.112/1990, o servidor aposentado por invalidez será **revertido** quando junta médica considerar insubsistentes os motivos que o levaram à inatividade (art. 188, §§ 1º, 2º e 5º).

Já em relação à **aposentadoria compulsória**, o Estatuto prevê que ela será automática, e declarada por ato, com vigência a partir do **dia imediato àquele em que o servidor atingir** a idade-limite de permanência no serviço ativo (art. 187). Ou seja, não há necessidade de um processo ou de uma publicação para a aposentadoria compulsória produzir seus efeitos, já que eles valerão no dia imediato em que o servidor completar 75 anos.

⁵ Os detalhes sobre a aposentadoria dos servidores, incluindo as regras sobre a forma de cálculo serão instituídos em leis complementares. Já existem algumas regras de transição na CF, mas elas não são importantes para questões sobre a Lei 8.112/90.

⁶ Entendemos que o mais adequado seria dizer “**e** a impossibilidade” e não “ou a impossibilidade”. Isso porque, para ser aposentado por invalidez, o servidor deve ser considerado inválido para o desempenho das atribuições do cargo, assim como não poderá ser readaptado para outro cargo. No entanto, a Lei 8.112/1990 utiliza a conjunção “ou”.



Ressalta-se, contudo, que a aposentadoria compulsória não se aplica aos servidores ocupantes de cargo em comissão (RE 786.540).

Por outro lado, a **aposentadoria voluntária** ou **por invalidez** terá os seus efeitos contados da data da publicação do respectivo ato (art. 188, *caput*).

De acordo com o art. 189, *caput*, da Lei 8.112/1990, o servidor aposentado terá direito à **revisão** da remuneração na mesma data e proporção, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade. Ressalta-se, porém, que esse direito refere-se apenas à revisão geral anual, prevista no art. 37, X, da Constituição Federal.

Por outro lado, o servidor aposentado **não possui** direito aos aumentos decorrentes de reformulação da carreira e planos de cargos. O art. 189, parágrafo único, do Estatuto dos servidores até assegura aos inativos “quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria”. Tal regra é chamada de **paridade**, mas esse direito foi **extinto** pela Emenda Constitucional 41/2003. Dessa forma, o servidor possui direito apenas à revisão geral anual, mas não tem mais a paridade.

Agora, imagine que um servidor seja aposentado com proventos proporcionais, mas posteriormente venha a ser acometido de quaisquer das moléstias, previstas no art. 186, § 1º⁷, que ensejariam a aposentadoria por invalidez, com proventos integrais. Por exemplo: o servidor aposentou-se voluntariamente, nos casos em que os proventos são proporcionais, porém, alguns anos depois, foi acometido pela doença de Parkinson. Nesse caso, ele provavelmente teria contribuído para o regime por mais tempo do que um servidor que se aposentou diretamente por invalidez, mas estaria em uma desvantagem.

Por esse motivo, o art. 190 da Lei 8.112/1990 assegura que o servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço e que venha a ser acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1º do art. 186, e que, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passe a perceber **provento integral**, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria. Portanto, ele se aposenta com proventos proporcionais, mas se for acometido por alguma moléstia grave, passará a ter a aposentadoria com provento integral.

Fechando o assunto sobre a aposentadoria, o Estatuto dos Servidores dispõe que, quando proporcional ao tempo de serviço (atualmente tempo de contribuição), o provento não será inferior a **1/3 (um terço) da remuneração da atividade** (art. 191). Além disso, ao servidor aposentado será paga a **gratificação natalina**, até o dia vinte do mês de dezembro, em valor equivalente ao respectivo provento, deduzido o adiantamento recebido (art. 194).



⁷ § 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

(TCU - 2007) A aposentadoria voluntária por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por um período não excedente a 12 meses.

Comentários: de acordo com o art. 188, §§ 1º e 2º, da Lei 8.112/1990, a aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses. Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

Gabarito: errado.

(TCU - 2007) O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço, se acometido de hanseníase, passará a perceber provento integral.

Comentários: inicialmente, perceba que a questão utiliza a expressão “tempo de serviço”, que não é mais uma referência para o cálculo dos proventos, mas a Lei 8.112/1990 ainda utiliza essa expressão.

Vejamos, então, o que prevê o Estatuto nos dispositivos relacionados com a questão:

Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço se acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1o do art. 186 desta Lei e, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passará a perceber provento integral, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria.

Art. 186. [...] § 1o Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

O item merecia um pequeno reparo, uma vez que a Lei 8.112/1990 expressamente menciona que, além de ser acometido pela moléstia, o servidor deve ser considerado, por esse motivo, inválido. De qualquer forma, a intenção do avaliador era verificar se o candidato conhecia a regra sobre a conversão da aposentadoria proporcional em integral, decorrente de acometimento por doença grave. Assim, ainda que a questão não esteja “perfeita”, o item está correto.

Vale lembrar, por fim, que o termo “aposentadoria integral” tem que ser lido dentro do seu contexto, uma vez que, tecnicamente, não existe mais aposentadoria integral. Porém, é integral no sentido de que “não será proporcional”. Porém, somente com a regulamentação da reforma da previdência é que saberemos exatamente como vai funcionar o pagamento desse tipo de aposentadoria. Por enquanto, vale o que consta literalmente na Lei 8.112/1990.

Gabarito: correto.

Auxílio-Natalidade

O **auxílio-natalidade** é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto (art. 196). Caso a parturiente não seja servidora, o auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público (art. 196, § 2º). Ademais, na hipótese de **parto múltiplo**, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro. Por exemplo: se forem gêmeos, a servidora receberá 150% do valor do auxílio-natalidade.





(TRT 10 - 2013) Ana, que é servidora pública federal ocupante de cargo efetivo, no mês de dezembro de 2012, deu à luz gêmeos. Nessa situação, Ana terá direito ao benefício denominado auxílio-maternidade, correspondente ao menor vencimento do serviço público federal por nascituro.

Comentários: primeiramente, o auxílio é denominado de “auxílio-natalidade” e não “auxílio-maternidade”.

Mas o principal erro não é esse. O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto (art. 196). Porém, não é um auxílio “cheio” para cada filho. Isso porque, no caso de parto múltiplo, o valor é acrescido de 50% por nascituro. Note que, da forma como consta na questão, seria pago 100% por nascituro, o que não é verdade.

Gabarito: errado.

Salário-Família

O **salário-família** é devido ao servidor ativo ou ao inativo, **por dependente econômico**. Portanto, para cada dependente econômico, será percebido um valor, a título de salário família (art. 197).

Nesse contexto, consideram-se dependentes econômicos para efeito de percepção do salário-família (art. 197, parágrafo único):

- a) *o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 21 (vinte e um) anos de idade ou, se estudante, até 24 (vinte e quatro) anos ou, se inválido, de qualquer idade;*
- b) *o menor de 21 (vinte e um) anos que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do servidor, ou do inativo;*
- c) *a mãe e o pai sem economia própria.*

Entretanto, para ser dependente econômico, o beneficiário não pode ter rendimento do trabalho ou de qualquer outra fonte em valor igual ou superior ao salário-mínimo (art. 198). Por exemplo: os filhos são considerados dependentes; porém, se eles receberem salário em valor igual ou maior que o salário-mínimo, aí não haverá dependência econômica.

De acordo com o art. 200 da Lei 8.112/1990, o salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para a Previdência Social. Além disso, mesmo que o servidor esteja em afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, o pagamento do salário-família não será suspenso (art. 201).



Licença para Tratamento de Saúde

A licença para tratamento de saúde será concedida ao servidor público, a pedido ou de ofício, com base em **perícia médica**, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus (art. 202). Portanto, durante o período da sua licença médica, o servidor perceberá normalmente a sua remuneração.

Cuidado, porém, para não confundir a licença que está sendo estudada neste capítulo, ou seja, a que se destina ao tratamento da saúde do próprio servidor; com a licença prevista no art. 83, que decorre de motivo de doença em pessoa da família.

Para entrar em licença para tratar a sua saúde, o servidor deverá passar por perícia médica, nas seguintes condições:

- a) *se a licença for por **menos de 15 dias**, dentro de um ano: poderá ser **dispensada** a perícia oficial (na forma de regulamento) (art. 204);*
- b) *para licença de **até 120 dias**, no período de um ano: o servidor deve passar por **perícia médica** (pode ser um médico só, por exemplo) (art. 203, caput). Porém, inexistindo médico no órgão ou entidade no local; e se não houver celebração de convênio ou contrato para este fim, será aceito atestado passado por **médico particular** (art. 203, § 2º).*
- c) *para **mais de 120 dias**, no período de um ano: o servidor deve passar por **junta médica oficial** (ou seja, ele será avaliado por um conjunto de médicos) (art. 203, § 4º).*

Licença à Gestante, à Adotante e Licença-Paternidade

Esse assunto, ainda que raramente cobrado, merece bastante destaque, pois foi objeto de recentes discussões no STF e, além disso, foram realizadas algumas “mudanças” sobre a licença-paternidade, conforme vamos discutir abaixo.

Em relação à licença à gestante, o art. 207 da Lei 8.112/1990 prevê o **prazo de 120 dias**, com direito à remuneração. A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica. Caso o bebê nasça prematuro, a licença terá início a partir do parto.

Essa licença será prorrogada, por mais 60 dias, nos termos do Decreto 6.690/2008, ou seja, na prática, ela terá a duração de 180 dias.

No caso de natimorto, decorridos **trinta dias** do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício. O Estatuto não fala expressamente o que ocorrerá se a servidora não for julgada apta, mas só podemos deduzir que ela continuará afastada do cargo até nova avaliação. Além disso, no caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a **30 (trinta) dias** de repouso remunerado.

As maiores discussões, porém, referem-se ao prazo para a adoção de filhos. O art. 210 da Lei 8.112/1990 dispõe que a servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até um ano de idade, serão concedidos 90 dias de licença remunerada. Além disso, o no caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de um ano de idade, o prazo da licença será de 30 dias.



Contudo, o STF considerou, no julgamento do RE 778.889, com repercussão geral, que “os prazos da licença adotante não podem ser inferiores ao prazo da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada”.

Com isso, pode-se concluir que tanto a licença à gestante como a licença à adotante, independentemente da idade da criança, possuem o **prazo de 120 dias**, assegurado o direito à prorrogação por mais 60 dias.



	Prazo	Prorrogação
Licença à gestante	✓ 120 dias (art. 207)	✓ Sim: + 60 dias (Decreto 6.690/2008)
Licença à adotante	✓ 120 dias (RE 778.889), independentemente da idade da criança	✓ Sim: + 60 dias (Decreto 6.690/2008, c/c RE 778.889)

O art. 209 da Lei 8.112/1990 também assegura à servidora lactante, para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, uma hora de descanso, durante a jornada de trabalho, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora. Assim, na prática, a servidora lactante, quando retornar ao trabalho, irá trabalhar uma hora a menos por dia, até a criança completar seis meses de idade.

Agora, vamos falar da licença paternidade! De acordo com o art. 208 do Estatuto, o servidor terá direito à licença-paternidade de **cinco dias consecutivos**.



O Decreto 8.737/2016 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade, concedendo ao servidor o direito à prorrogação da licença por mais 15 dias, totalizando 20 dias corridos. Trata-se de um direito, ou seja, uma vez requerida a prorrogação, a Administração é obrigada a concedê-la.

Licença por Acidente em Serviço

Caso o servidor sofra algum **acidente em serviço** que o impossibilite temporariamente de trabalhar, terá direito à licença com remuneração integral (art. 211).

Nesse contexto, configura acidente em serviço o **dano físico ou mental** sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido (art. 212). Da mesma forma, equipara-se ao acidente em serviço o dano: (i) decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo; (ii) sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.



Pensão

Pela morte do servidor, os seus **dependentes**, nas hipóteses legais, fazem jus à **pensão** (art. 215).⁸

Ademais, são beneficiários das pensões (art. 217):

- a) o cônjuge;
- b) o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, com percepção de pensão alimentícia estabelecida judicialmente;
- c) o companheiro ou companheira que comprove união estável como entidade familiar;
- d) o filho de qualquer condição que atenda a um dos seguintes requisitos: (a) seja menor de 21 (vinte e um) anos; (b) seja inválido; (c) tenha deficiência grave; ou (d) tenha deficiência intelectual ou mental;
- e) a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor; e
- f) o irmão de qualquer condição que comprove dependência econômica do servidor e atenda a um dos requisitos previstos na letra "d".

O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do servidor e desde que comprovada dependência econômica, na forma estabelecida em regulamento (art. 217, § 3º).

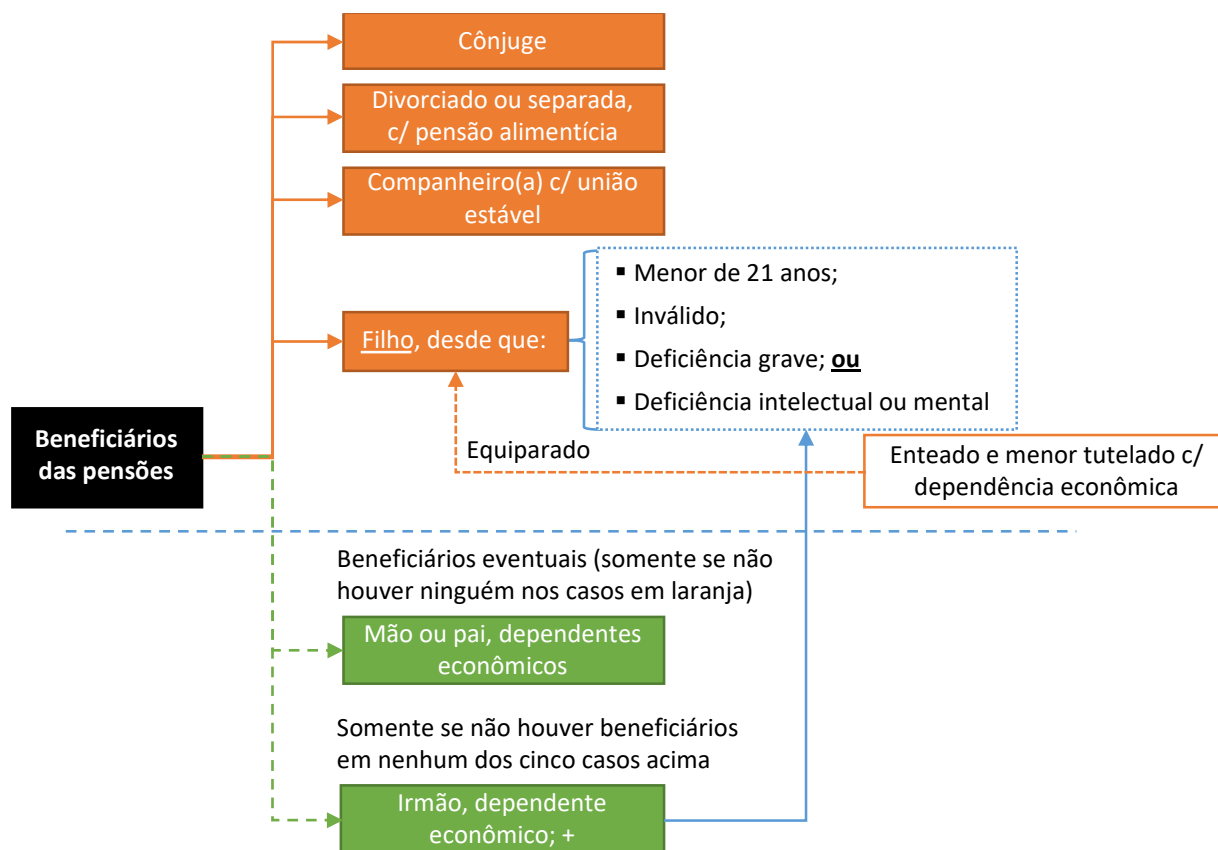
Para perceber a pensão, existe uma espécie de hierarquia de dependência. Assim, a concessão de pensão aos beneficiários previstos nas letras "a" até "d" **exclui** os beneficiários referidos nas letras "e" e "f" (art. 217, § 1º). Além disso, se for concedida a pensão aos beneficiários de que a letra "e", será excluído o beneficiário da letra "f" (art. 217, § 2º).

Por exemplo: se houver um cônjuge e um filho, este dentro dos requisitos da letra "d", não poderá haver pagamento da pensão à mãe, ao pai, ou ao irmão dependente econômico.

Além disso, é possível que mais de uma pessoa esteja habilitada a perceber a pensão, desde que respeitada a regra de exclusão que vimos acima. Assim, poderão ser habilitados para perceber a pensão, por exemplo, o cônjuge e um filho com deficiência intelectual ou mental. Nesse caso, ocorrendo a habilitação de vários titulares à pensão, o seu valor será **distribuído em partes iguais** entre os beneficiários habilitados (art. 218).

⁸ O valor da pensão deverá observar o teto constitucional remuneratório, previsto no art. 37, XI, da Constituição Federal, e seguirá a metodologia de cálculo prevista no art. 2º da Lei 10.887/2004.





O direito à pensão decorre do óbito do servidor. Entretanto, na maioria das vezes, será necessário apresentar um requerimento, contendo as informações para habilitação dos dependentes. Ocorre que o dependente não pode ficar “comendo mosca” para requerer o benefício.

Nessa linha, a pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data (art. 219):

- do óbito**, quando **requerida em até 180 (cento e oitenta dias) após o óbito**, para os filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou **em até 90 (noventa) dias após o óbito**, para os demais dependentes;
- do requerimento**, quando requerida após os prazos anteriores; ou
- da decisão judicial**, na hipótese de morte presumida.

Calma aeeeeeeee, nós vamos explicar!

Imagine que um servidor faleceu no dia 1º de janeiro. Se os filhos do servidor apresentarem um requerimento dentro do prazo de 180 dias, eles farão jus à pensão a contar do dia 1º de janeiro. Agora, se eles não apresentarem o requerimento e só fizerem o pedido no dia 15 de agosto, por exemplo, os pagamentos começarão a contar somente a partir de 15 de agosto, uma vez que eles não observaram a regra dos 180 dias.

O prazo de 180 dias, no entanto, só vale para os filhos menores de 16 anos. Todos os demais dependentes (cônjuge, filho maior de 16 anos, etc.) têm o prazo de 90 dias. Assim, se o cônjuge, por exemplo, apresentar o requerimento em abril (lembre do exemplo de antes), somente perceberá a pensão a contar da data do requerimento. Agora, se apresentar no prazo de 90 dias, perceberá a pensão a contar de 1º de janeiro.



Ok, professor! Já estou entendendo! Mas o que é “**morte presumida**”?

Bom, normalmente, para que seja declarada a morte de uma pessoa, é preciso identificar o corpo e que os profissionais responsáveis atestem o óbito. Entretanto, algumas vezes, os corpos não são encontrados e, por isso, a morte precisa ser declarada presumida. O Código Civil – CC dispõe sobre as regras de declaração de morte presumida no art. 7º. Um exemplo seria de um servidor que estava em um avião que caiu. Mesmo que os destroços da aeronave e os corpos dos passageiros nunca sejam encontrados, poderá ser declarada a morte presumida do servidor.

Assim, segundo o Estatuto, a percepção de pensão somente será devida a contar da decisão judicial que declarar a morte presumida do servidor.

Agora, vamos imaginar uma nova situação! Imagine que o servidor faleceu e deixou alguns dependentes. Parte deles juntou toda a documentação, mas os demais ficaram “enrolando”. Como fica o pagamento nesse caso?

Calma aí, vamos piorar ainda mais o exemplo, rsrsrs. O servidor faleceu e os dependentes foram habilitados à percepção da pensão por morte. Porém, “surge” um novo dependente (por exemplo: um filho de fora do casamento). Como fica a situação nesse caso?

Segundo o Estatuto, a concessão da pensão por morte **não será protelada pela falta de habilitação de outro possível dependente e a habilitação posterior que importe em exclusão ou inclusão de dependente só produzirá efeito a partir da data da publicação da portaria de concessão da pensão ao dependente habilitado** (art. 219, § 1º).

Por exemplo: um filho é habilitado, logo após o óbito, para perceber a pensão. Anos depois, “surge” um novo filho do falecido, pleiteando o seu direito à parcela da pensão. A habilitação do novo beneficiário ensejará a diminuição da pensão do beneficiário inicial. Porém, os efeitos dessa diminuição somente contarão da data em que for requerida a nova habilitação. Esse é um meio de dar segurança jurídica, evitando que um beneficiário seja surpreendido futuramente, necessitando devolver recursos que, na maioria das vezes, não mais disporá.

Para finalizar o tema da pensão, o art. 225 da Lei 8.112/1990 veda a **percepção cumulativa** de pensão deixada por mais de um cônjuge ou companheiro ou companheira e de mais de duas pensões, ressalvado o direito de opção. Portanto, um beneficiário somente pode perceber pensão **de um** cônjuge ou companheiro(a); além disso, é possível perceber **até duas** pensões simultâneas (seja do mesmo cônjuge/companheiro(a), ou de outros familiares).

Auxílio-Funeral

O **auxílio-funeral** é devido à família do servidor **falecido** na atividade ou aposentado, em valor equivalente a **um mês da remuneração ou provento** (art. 226). No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração (art. 226, § 1º).

Além disso, o auxílio será pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que houver custeado o funeral (art. 226, § 3º). Ademais, se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado (art. 227).



Por fim, em caso de falecimento de servidor em serviço **fora do local de trabalho, inclusive no exterior**, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da União, autarquia ou fundação pública (art. 228).

Auxílio-Reclusão

À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores (art. 229):

- a) **dois terços da remuneração**, quando afastado por motivo de prisão, em **flagrante ou preventiva**, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;
- b) **metade da remuneração**, durante o afastamento, em virtude de condenação, por **sentença definitiva**, a pena que **não determine a perda de cargo**.

Nos casos da letra “a”, se o servidor for absolvido, terá direito à integralização da remuneração. O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional. Por fim, as condições de definição dos dependentes para fins de percepção do auxílio reclusão são as mesmas previstas para o pagamento da pensão por morte.

Assistência à Saúde

A **assistência à saúde** do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, terá como diretriz básica o implemento de **ações preventivas** voltadas para a promoção da saúde e será **prestada**:

- a) *pelo Sistema Único de Saúde – SUS;*
- b) *diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor;*
- c) *mediante convênio ou contrato; ou*
- d) *na forma de auxílio, mediante **ressarcimento parcial** do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde.*

Note que o ressarcimento do plano de saúde, quando previsto, é parcial. Ainda assim, o art. 230, § 5º, prevê que o valor do ressarcimento fica **limitado ao total despendido** pelo servidor ou pensionista civil com plano ou seguro privado de assistência à saúde. Ora, se o ressarcimento é parcial, obviamente que ele não poderia superar o total despendido pelo servidor ou pensionista. Contudo, provavelmente, o reforço da impossibilidade de superar o total despendido deve ter ocorrido para evitar que os planos de carreira dos servidores utilizem a indenização do plano de saúde como uma forma de aumentar a remuneração do servidor público.

Lembra-se, por fim, que a assistência à saúde é o único benefício do Plano de Seguridade Social que se aplica também aos servidores ocupantes de cargo exclusivamente em comissão.



(Câmara dos Deputados - 2014) Com relação à seguridade social dos servidores públicos federais, julgue o item subsecutivo. Considere a seguinte situação hipotética.

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

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

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

- do Sistema Único de Saúde – SUS;
- diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor;
- mediante convênio ou contrato; ou
- na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde.

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

Gabarito: errado.



QUESTÕES PARA FIXAÇÃO

1. (Cesgranrio – AGERIO/2023) Um funcionário de autarquia federal foi demitido após passar por processo administrativo disciplinar, em que fora observada a ampla defesa e o direito ao contraditório, sob a acusação de que teria cometido infração funcional relativa ao recebimento indevido de vantagem econômica. Em razão do ilícito penal, tal funcionário foi processado criminalmente. Contudo, na esfera judicial, foi provado que o réu não concorreu para o suposto ato delituoso que motivou a sua demissão. Nesse caso, a repercussão da decisão penal absolutória

- a) vincula a esfera administrativa e permite que esse funcionário seja reintegrado ao cargo.
- b) vincula a esfera administrativa e permite que esse funcionário seja revertido ao cargo.
- c) vincula a esfera administrativa e permite que esse funcionário seja reconduzido ao cargo.
- d) não vincula a esfera administrativa, pois a responsabilidade administrativa não se subordina à decisão judicial.
- e) não vincula a esfera administrativa, mas viabiliza a indenização por danos morais.

Comentário: em regra, as instâncias civil, penal e administrativa são independentes. Portanto, elas podem ser aplicadas de forma cumulativa ou não. Contudo, existem hipóteses em que a decisão na esfera penal (somente nela) obriga a decisão nas demais esferas (civil e administrativa). Uma delas é justamente nos casos em que a absolvição penal **por negativa de autoria ou inexistência do fato** gera a absolvição civil e administrativa pelo mesmo fato, como narrado no enunciado.

Perceba que o enunciado expressamente afirma que o agente “não concorreu para o suposto ato delituoso”, ou seja, ele **não é o autor** do ato. Então, a decisão penal absolutória vincula a esfera administrativa, razão pela qual já podemos eliminar as alternativas D e E.

A letra A afirma que o servidor deve ser reintegrado ao cargo, o que está correto. Nos termos do art. 28 da Lei nº 8.112/90, a reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, **quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial**, com ressarcimento de todas as vantagens.

A letra B está errada, pois não se trata de hipótese de reversão. A reversão ocorre quando o servidor aposentado retorna à atividade (art. 25).

Por fim, a letra C está errada, pois não se fala em recondução nesse caso. A recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo ou de reintegração do anterior ocupante (art. 29).

Gabarito: alternativa A.

2. (Cesgranrio/UNIRIO/2016) Um servidor recebe ordens de seu superior hierárquico, de quem discorda frequentemente, por diferença de visão quanto ao planejamento organizacional. Nos termos da Lei no 8.112/1990, e suas alterações, o descumprimento de ordem superior só NÃO acarreta quebra de dever funcional quando a ordem

- a) se revela manifestamente ilegal.



- b) confronta ideologia pessoal.
- c) é relacionada a serviço militar.
- d) provoca animosidade pessoal.
- e) for justificada por condições excepcionais.

Comentário:

Dentre os deveres do servidor previstos no art. 116, está o de cumprir as ordens superiores, EXCETO quando manifestamente ilegais.

Gabarito: alternativa A

3. (Cesgranrio/IBGE/2013) Um servidor público é submetido a processo administrativo disciplinar. Diante dos fatos comprovados, a comissão processante conclui pela aplicação de penalidade. NÃO se constitui em sanção prevista na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a

- a) advertência
- b) censura
- c) suspensão
- d) cassação de aposentadoria
- e) destituição de cargo em comissão

Comentário:

As penalidades disciplinares estão elencadas no art. 127 do Estatuto:

Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência; [alternativa A]

II - suspensão; [alternativa C]

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade; [alternativa D]

V - destituição de cargo em comissão; [alternativa E]

VI - destituição de função comissionada.

Das opções apresentadas, a censura não representa uma penalidade prevista.

Gabarito: alternativa B.



4. (Cesgranrio/Petrobras/2012) A Lei nº 8.112, de 11/12/1990, dedica um capítulo ao regime de responsabilidade dos servidores públicos federais sujeitos à sua disciplina e estabelece, dentre outras penalidades disciplinares, a suspensão, que não poderá exceder

- a) 20 dias
- b) 45 dias
- c) 60 dias
- d) 90 dias
- e) 120 dias

Comentário:

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

Gabarito: alternativa D.

5. (Cesgranrio/BACEN/2010) Joana, servidora pública federal, foi demitida do seu cargo após processo administrativo disciplinar que constatou seu envolvimento em ilícito administrativo. Em decorrência do mesmo ilícito, Joana também foi processada criminalmente, vindo a ser absolvida. Nesse caso, a absolvição na instância criminal repercute sobre a penalidade disciplinar de demissão que já lhe havia sido aplicada?

- a) Não, porque o processo disciplinar já estava concluído quando da absolvição criminal, não podendo a decisão judicial retroagir.
- b) Não, porque as instâncias penal e administrativa são independentes, não havendo qualquer intercomunicação entre elas.
- c) Sim, desde que a demissão ressalve, expressamente, a decisão da instância criminal.
- d) Sim, desde que a absolvição criminal tenha negado a existência do fato ou sua autoria.
- e) Sim, desde que a absolvição criminal tenha ocorrido por suficiência probatória.

Comentário:

Em regra, as instâncias civil, penal e administrativa são independentes. Portanto, elas podem ser aplicadas de forma cumulativa ou não. Além disso, um servidor pode ser punido em uma esfera, mas absolvido em outra. O mesmo servidor, por outro lado, poderia ser inocentado em uma ou mais dessas esferas, permanecendo a responsabilização na(s) restante(s). Contudo, existem hipóteses em que a decisão na esfera penal (somente nela) obriga a decisão nas demais esferas (civil e administrativa). São elas:

- a condenação penal invariavelmente enseja a responsabilização civil e administrativa pelo mesmo fato;



- a absolvição penal por negativa de autoria ou inexistência do fato gera a absolvição civil e administrativa pelo mesmo fato.

Assim, o servidor condenado penalmente deve ser responsabilizado quando o mesmo fato ensejar ilícito administrativo e civil. Da mesma forma, o servidor absolvido penalmente quando comprovar a negativa de autoria (ele não foi o autor) ou a negativa do fato (o fato não existiu) deverá ser absolvido civil e administrativamente. Por outro lado, nos demais casos, não há vinculação das demais esferas.

Gabarito: alternativa D.

6. (Cesgranrio/Casa da Moeda/2009) No que concerne ao regime disciplinar dos servidores públicos federais, analise as assertivas abaixo.

I - O servidor público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, desde que a sua conduta resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

II - As sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si; mas a responsabilidade administrativa do servidor será afastada em caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

III - A ação disciplinar prescreve em cinco anos, seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor, começando a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

É(São) correta(s) APENAS a(s) afirmativa(s)

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

Comentário:

I - O servidor público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, ~~desde que a sua conduta resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros~~ – o art. 121 prevê que “o servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições” – ERRADA;

II - As sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si; mas a responsabilidade administrativa do servidor será afastada em caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria – essa é exatamente a previsão dos arts. 125 e 126 – CORRETA;

III - A ação disciplinar prescreve em cinco anos, ~~seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor~~, começando a correr da data em que o fato se tornou conhecido – a ação disciplinar prescreve em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão – ERRADA.

Assim, temos que somente a afirmativa II está correta.



Gabarito: alternativa B.

7. (Cesgranrio/MEC/2009) De acordo com a Lei no 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos, um servidor que, por ato de omissão culposa, provoque prejuízos ao erário, sofrerá ação regressiva por responsabilidade

- a) penal.
- b) civil.
- c) civil e penal.
- d) civil-administrativa.
- e) administrativa.

Comentário:

Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposos, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

Gabarito: alternativa B.

8. (Cesgranrio/FUNASA/2009) Segundo o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, são penalidades disciplinares:

- a) destituição de cargo em comissão, colocação em disponibilidade e multa.
- b) demissão, exoneração e cassação de aposentadoria.
- c) advertência, suspensão e demissão.
- d) advertência, suspensão e colocação em disponibilidade.
- e) advertência, multa e exoneração de função comissionada.

Comentário:

As penalidades disciplinares estão elencadas no art. 127 do Estatuto:

Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;



VI - destituição de função comissionada.

Das opções apresentadas, apenas a alternativa C apresenta penalidades previstas no Estatuto.

Gabarito: alternativa C.

9. (Cesgranrio/ANP/2008) Está em DESACORDO com o que dispõe a Lei nº 8.112, de 1990, que

- a) o servidor deve restituir o erário, em dez dias, se receber um quantitativo de diárias e não as utilizar.
- b) a remuneração dos servidores efetivos é composta pelo vencimento, acrescido de vantagens.
- c) as gratificações e os adicionais são incorporáveis aos vencimentos, na forma da lei.
- d) as indenizações não são incorporáveis aos vencimentos, para os servidores efetivos.
- e) os vencimentos dos servidores efetivos não podem ser reduzidos, mesmo que por motivo de interesse público.

Comentário:

a) o servidor deve restituir o erário, em ~~dez dias~~, se receber um quantitativo de diárias e não as utilizar – na verdade, o servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias, conforme art. 59 – ERRADA;

b) a remuneração dos servidores efetivos é composta pelo vencimento, acrescido de vantagens - remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei (art. 41) – CORRETA;

c) as gratificações e os adicionais são incorporáveis aos vencimentos, na forma da lei – esse é o exato teor do art. 49, §2º – CORRETA;

d) as indenizações não são incorporáveis aos vencimentos, para os servidores efetivos – esse é o exato teor do art. 49, §1º – CORRETA;

e) os vencimentos dos servidores efetivos não podem ser reduzidos, mesmo que por motivo de interesse público – apesar de questionável, a assertiva foi considerada correta pela Banca. Devemos ter em mente, contudo, que apesar da previsão literal do Estatuto de que o vencimento é irredutível, a regra da irredutibilidade dos vencimentos/remuneração não é absoluta, uma vez que a Constituição Federal apresenta algumas exceções – CORRETA.

Gabarito: alternativa A.

10. (Cesgranrio/MPE-RO/2005) Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas e retirada, sem autorização escrita do superior, de qualquer documento ou objeto da repartição pública onde trabalhe são consideradas infrações disciplinares puníveis, respectivamente, com:

- a) multa e suspensão.
- b) cassação e demissão.
- c) destituição e repreensão.



- d) demissão e repreensão.
- e) demissão e suspensão.

Comentário:

Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade competente notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência. A acumulação é punível com pena de demissão, conforme art. 132, XII do Estatuto. A retirada, sem autorização escrita do superior, de qualquer documento ou objeto da repartição pública onde trabalhe é uma proibição prevista no art. 117, II do Estatuto. No caso de violação das proibições, a pena aplicável é a suspensão, nos termos do art. 130.

Gabarito: alternativa E.

11. (Cesgranrio – BR Distribuidora/2015) Um servidor público foi punido por práticas de atos ilícitos no âmbito da repartição pública onde exercia suas atividades. Tal sanção é considerada

- a) administrativa
- b) penal
- c) civil
- d) regulamentar
- e) regimental

Comentário: nos termos do art. 121 do Estatuto, o servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

As sanções **civis** se relacionam com os prejuízos causados ao erário ou a terceiros, por dolo ou culpa. As sanções **penais** se referem à prática de infrações funcionais definidas em lei como crimes ou contravenções. Já as sanções **administrativas** são aquelas infrações funcionais definidas em leis administrativas.

O Estatuto diz que “a responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função” (art. 124).

No caso da questão, temos um servidor que praticou atos ilícitos no âmbito da repartição, ou seja, uma infração funcional. Por isso, praticou uma sanção administrativa, conforme alternativa A.

Ainda poderíamos pensar: mas se a infração penal ou civil foi cometida no âmbito da repartição? Bom, aí teríamos dois problemas: (i) a punição não seria aplicada no âmbito administrativo (na repartição), mas sim em processo específico, de natureza jurisdicional; (ii) não haveria como eliminar as letras B e C, pois as duas seriam igualmente corretas. Então, só há como marcar a letra A como gabarito.

Gabarito: alternativa A.

12. (Cesgranrio – IBGE/2013) Um servidor efetivo de autarquia federal acumula cargo similar em fundação municipal, havendo entre os cargos compatibilidade de horários.



Nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, essa acumulação

- a) é possível, uma vez que se trata de cargos de níveis federativos diversos.
- b) é possível, porque os horários são compatíveis.
- c) é possível, caso autorizado pelos respectivos chefes.
- d) não é possível, pois somente se permitem acumulações no mesmo nível federativo.
- e) não é possível, uma vez que vedada a acumulação de cargos no caso.

Comentário: a Constituição Federal aborda a vedação à acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas no art. 37, XVI, permitindo que ocorra acumulação somente nos seguintes casos, e desde que ocorra compatibilidade de horários: dois cargos de professor; um cargo de professor com outro técnico ou científico; dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

Na questão, a informação é de que o servidor possui dois cargos similares, um em uma autarquia e outro em uma fundação. Mesmo havendo compatibilidade de horários, essa situação não é permitida pela regra constitucional. Devemos ter em mente que a vedação à acumulação é a regra, e a permissão se aplica apenas nas situações expressamente permitidas pelo ordenamento.

Apenas para pontuar, o fato de os cargos serem de níveis federativos diferentes não influenciaria caso os cargos se enquadrassem nas hipóteses de acumulação permitidas.

Assim, a acumulação no caso da questão não é possível, conforme disposto na alternativa E.

Gabarito: alternativa E.

13. (Cesgranrio – BACEN/2010) Uma servidora pertencente aos quadros de fundação pública federal, após sindicância instaurada para apuração de ilícito administrativo a ela imputado, foi penalizada com suspensão por quarenta e cinco dias.

Com base na Lei no 8.112/90, a aplicação da pena disciplinar, na hipótese, afigura-se

- a) correta, desde que tenha sido assegurada à servidora ampla defesa, pois o prazo máximo previsto em lei para a pena de suspensão é de sessenta dias.
- b) correta, desde que o ilícito administrativo não configure ilícito penal.
- c) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão pressupõe a propositura de ação civil pública por ato de improbidade cumulada com a sindicância.
- d) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão por mais de trinta dias pressupõe a instauração de ação penal cumulada com a sindicância.
- e) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão por mais de trinta dias pressupõe a instauração de processo disciplinar.

Comentário:



- a) o prazo máximo previsto no Estatuto para aplicação da sanção de suspensão é de noventa dias, na forma do art. 130. Porém, não seria possível impor a suspensão por 45 dias com base em sindicância – ERRADA;
- b) as sanções administrativas e penais podem cumular-se, sendo independentes entre si (art. 125) – ERRADA;
- c) as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si, não havendo necessidade de propositura de nenhuma ação civil prévia para aplicar a suspensão – ERRADA;
- d) não há necessidade de instaurar ação penal cumulada com sindicância para aplicação da pena de suspensão, independentemente da duração da sanção – ERRADA;
- e) isso mesmo. Nos termos do art. 146, sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será **obrigatória a instauração de processo disciplinar**. Ademais, da sindicância somente seria possível: (i) arquivar o processo; (ii) aplicar as penas de advertência ou de suspensão por até 30 dias; (iii) instaurar o PAD – CORRETA.

Gabarito: alternativa E.

14. (Cesgranrio – BACEN/2010) Um servidor efetivo do Banco Central foi acusado pelo Ministério Público Federal de praticar delitos tipificados no Código Penal. Após a comunicação ao Banco Central do Brasil, de que houve instauração da ação penal, a Diretoria do Banco instituiu comissão, composta por três servidores efetivos do quadro do Banco Central, que instaurou processo administrativo disciplinar, ocorrendo a notificação do servidor para acompanhar o processo, produzindo as provas necessárias. Havendo a regular instrução, com a apresentação das provas requeridas pelo servidor, foi o mesmo considerado indiciado e citado para apresentar defesa escrita. Na fase de julgamento, o servidor foi considerado infrator de diversas normas pertinentes à conduta do servidor público, previstas no Estatuto do Servidor (Lei no 8.112/80), dentre as quais, quebra de sigilo funcional, indicando a Comissão a penalidade de demissão. Antes de a demissão ser efetivada, o servidor requereu sua aposentadoria voluntária. Os autos foram remetidos à autoridade competente, que acatou a proposta de demissão.

No processo penal, o servidor foi absolvido por falta de provas. Diante dessa descrição e à luz das disposições legais pertinentes, conclui-se que

- a) a decisão proferida pela Comissão é vinculante para a autoridade competente demitir o servidor.
- b) a aposentadoria voluntária do servidor é possível no curso do processo administrativo.
- c) a prova pericial será sempre deferida pela Comissão.
- d) no processo administrativo disciplinar somente é cabível a prova testemunhal.
- e) houve obediência às regras de nomeação da Comissão processante no âmbito administrativo.

Comentário:



a) nos termos do art. 168, o julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos. Então, o relatório não é vinculante, pois a autoridade poderá entender que a proposta da comissão não segue as provas dos autos – ERRADA;

b) o servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada (art. 172). Então, não é possível a aposentadoria voluntária nesse caso – ERRADA;

c) o Estatuto diz que será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito (art. 156, §2º). Ademais, o presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos (art. 156, § 2º) – ERRADA;

d) Segundo a L8112, na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos (art. 155). Portanto, além da prova testemunhal, são admitidos outros meios de prova – ERRADA;

e) conforme previsão do art. 149, o processo disciplinar será conduzido por comissão composta de **três servidores estáveis** designados pela autoridade competente. Sabemos que servidor estável não é sinônimo de servidor efetivo (termo utilizado pela Banca e que não levou à incorreção da alternativa). A estabilidade se relaciona com o direito de permanência no serviço público e é alcançada após três anos de efetivo exercício; já a efetividade é um atributo dos cargos públicos, relacionado à sua forma de provimento. Apesar de questionável, esse foi o gabarito da questão – CORRETA.

■
Gabarito: alternativa E.

15. (Cesgranrio – DECEA/2009) A respeito dos direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos, analise as assertivas abaixo.

I – O servidor público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, desde que a sua conduta tenha resultado em prejuízo ao erário ou a terceiros.

II – As sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si; mas a responsabilidade administrativa do servidor será afastada em caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

III – No exercício do poder disciplinar, a sanção aplicável a ocupantes exclusivamente de cargo em comissão é a destituição.

IV – A ação disciplinar prescreve em cinco anos seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor, começando a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

É (São) correta(s) APENAS a(s) afirmativa(s)

a) II.

b) III.

c) I e III.

d) I e IV.



e) II e III.

Comentário:

I – na forma do art. 121, “o servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições”. Somente a responsabilidade civil é que depende de prejuízo, causado ao erário ou a terceiros, não havendo essa obrigação para os demais casos – ERRADA;

II – realmente, as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si (art. 125). Porém, nos termos do art. 126, a responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que **negue a existência do fato ou sua autoria**– CORRETA;

III – quando um servidor comissionado comete alguma falta sujeita às penalidades de suspensão e de demissão, será aplicada a sanção de destituição de cargo em comissão (art. 135). Apesar de o item estar certo, não há impedimento de aplicar também a advertência ao servidor que exerce apenas cargo em comissão – CORRETA;

IV - a ação disciplinar prescreverá em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão; em 2 (dois) anos, quanto à suspensão; e em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência – ERRADA.

Assim, apenas as alternativas II e III estão corretas, conforme alternativa E.

Gabarito: alternativa E.

16. (Cesgranrio – FUNASA/2009) No que tange ao regime jurídico dos servidores públicos, analise as afirmativas abaixo.

I – O servidor público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

II – Os atos de improbidade administrativa importarão a cassação de direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário.

III – A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que importe prejuízo ao patrimônio do Estado ou de terceiros.

IV – A ação disciplinar prescreve em cinco anos, seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor.

É(São) correta(s) APENAS a(s) afirmativa(s)

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

Comentário: questão bem parecida com o item anterior. Vamos analisar cada um dos itens:



I – o servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, nos termos exatos do art. 121 – CORRETA;

II – os atos de improbidade administrativa importarão a **suspensão** (e não cassação) dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível (art. 37, §4º) – ERRADA;

III – conforme art. 122, a responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros – CORRETA;

IV - a ação disciplinar prescreverá em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão; em 2 (dois) anos, quanto à suspensão; e em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência – ERRADA.

Assim, apenas as afirmativas I e III estão corretas, conforme alternativa C.

Gabarito: alternativa C.

17. (Cesgranrio – INEP/2008) De acordo com o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais, estabelecido pela Lei nº 8.112/90, é dever do servidor

- a) guardar sigilo quanto a irregularidades de que tiver ciência em razão do exercício do cargo.
- b) guardar sigilo sobre assunto da repartição.
- c) assegurar a supremacia dos interesses pessoais dos administrados sobre o interesse público.
- d) cumprir as ordens superiores, ainda quando manifestamente ilegais.
- e) ser leal a seus superiores hierárquicos em casos de omissão ou abuso de poder.

Comentário: os deveres do servidor constam do art. 116. Vamos analisar cada alternativa e citar os incisos correspondentes:

a) o servidor deve guardar sigilo sobre assunto da repartição (VIII), mas deve levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração (VI) – ERRADA;

b) guardar sigilo sobre assunto da repartição é um dever do servidor previsto no inciso VIII – CORRETA;

c) o interesse pessoal não deve prevalecer sobre o interesse público. Assim, naturalmente, não existe qualquer dever mandando defender o interesse pessoal em detrimento do interesse público – ERRADA;

d) o servidor deve cumprir as ordens superiores, **exceto** quando manifestamente **ilegais** (IV) – ERRADA;

e) o servidor deve ser leal às instituições que servir (II), e deve representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder (XII) – ERRADA.

Gabarito: alternativa B.



18. (Cesgranrio – CP II/2004) Será punido com advertência o servidor público da União que:

- a) se valer do cargo para lograr proveito pessoal.
- b) praticar usura sob qualquer de suas formas.
- c) proceder de forma desidiosa.
- d) acumular ilegalmente funções públicas.
- e) manter o cônjuge sob sua chefia imediata, em cargo de confiança.

Comentário: nos termos do art. 129, a **advertência** será aplicada por escrito, nos casos de violação de **proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX**, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave. Nesse contexto, manter o cônjuge sob sua chefia imediata, em cargo de confiança, é conduta prevista no art. 117, VIII. Isso gera a advertência, conforme art. 129. Portanto, nosso gabarito está na alternativa E.

Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública é proibição constante do art. 117, IX. Praticar usura é proibição prevista no art. 117, XIV. Proceder de forma desidiosa, no inciso XV do art. 117. Todas essas irregularidades implicam na demissão, conforme determina o art. 132, XIII, da Lei 8.112/1990.

Na mesma linha, acumular ilegalmente funções públicas também enseja a demissão, nos termos do art. 132, XII, do Estatuto.

Gabarito: alternativa E.

Concluimos por hoje.

Bons estudos.

HERBERT ALMEIDA.

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



@profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida



/profherbertalmeida e /controleexterno

Se preferir, basta escanear as figuras abaixo:



Instagram (pelo aplicativo do IG)



Youtube



Telegram



QUESTÕES COMENTADAS NA AULA

1. (Cesgranrio – AGERIO/2023) Um funcionário de autarquia federal foi demitido após passar por processo administrativo disciplinar, em que fora observada a ampla defesa e o direito ao contraditório, sob a acusação de que teria cometido infração funcional relativa ao recebimento indevido de vantagem econômica. Em razão do ilícito penal, tal funcionário foi processado criminalmente. Contudo, na esfera judicial, foi provado que o réu não concorreu para o suposto ato delituoso que motivou a sua demissão. Nesse caso, a repercussão da decisão penal absolutória

- a) vincula a esfera administrativa e permite que esse funcionário seja reintegrado ao cargo.
- b) vincula a esfera administrativa e permite que esse funcionário seja revertido ao cargo.
- c) vincula a esfera administrativa e permite que esse funcionário seja reconduzido ao cargo.
- d) não vincula a esfera administrativa, pois a responsabilidade administrativa não se subordina à decisão judicial.
- e) não vincula a esfera administrativa, mas viabiliza a indenização por danos morais.

2. (Cesgranrio/UNIRIO/2016) Um servidor recebe ordens de seu superior hierárquico, de quem discorda frequentemente, por diferença de visão quanto ao planejamento organizacional. Nos termos da Lei no 8.112/1990, e suas alterações, o descumprimento de ordem superior só NÃO acarreta quebra de dever funcional quando a ordem

- a) se revela manifestamente ilegal.
- b) confronta ideologia pessoal.
- c) é relacionada a serviço militar.
- d) provoca animosidade pessoal.
- e) for justificada por condições excepcionais.

3. (Cesgranrio/IBGE/2013) Um servidor público é submetido a processo administrativo disciplinar. Diante dos fatos comprovados, a comissão processante conclui pela aplicação de penalidade. NÃO se constitui em sanção prevista na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a

- a) advertência
- b) censura
- c) suspensão
- d) cassação de aposentadoria
- e) destituição de cargo em comissão

4. (Cesgranrio/Petrobras/2012) A Lei nº 8.112, de 11/12/1990, dedica um capítulo ao regime de responsabilidade dos servidores públicos federais sujeitos à sua disciplina e estabelece, dentre outras penalidades disciplinares, a suspensão, que não poderá exceder



- a) 20 dias
- b) 45 dias
- c) 60 dias
- d) 90 dias
- e) 120 dias

5. (Cesgranrio/BACEN/2010) Joana, servidora pública federal, foi demitida do seu cargo após processo administrativo disciplinar que constatou seu envolvimento em ilícito administrativo. Em decorrência do mesmo ilícito, Joana também foi processada criminalmente, vindo a ser absolvida. Nesse caso, a absolvição na instância criminal repercute sobre a penalidade disciplinar de demissão que já lhe havia sido aplicada?

- a) Não, porque o processo disciplinar já estava concluído quando da absolvição criminal, não podendo a decisão judicial retroagir.
- b) Não, porque as instâncias penal e administrativa são independentes, não havendo qualquer intercomunicação entre elas.
- c) Sim, desde que a demissão ressalve, expressamente, a decisão da instância criminal.
- d) Sim, desde que a absolvição criminal tenha negado a existência do fato ou sua autoria.
- e) Sim, desde que a absolvição criminal tenha ocorrido por suficiência probatória.

6. (Cesgranrio/Casa da Moeda/2009) No que concerne ao regime disciplinar dos servidores públicos federais, analise as assertivas abaixo.

I - O servidor público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, desde que a sua conduta resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

II - As sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si; mas a responsabilidade administrativa do servidor será afastada em caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

III - A ação disciplinar prescreve em cinco anos, seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor, começando a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

É(São) correta(s) APENAS a(s) afirmativa(s)

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

7. (Cesgranrio/MEC/2009) De acordo com a Lei no 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos, um servidor que, por ato de omissão culposa, provoque prejuízos ao erário, sofrerá ação regressiva por responsabilidade



- a) penal.
- b) civil.
- c) civil e penal.
- d) civil-administrativa.
- e) administrativa.

8. (Cesgranrio/FUNASA/2009) Segundo o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, são penalidades disciplinares:

- a) destituição de cargo em comissão, colocação em disponibilidade e multa.
- b) demissão, exoneração e cassação de aposentadoria.
- c) advertência, suspensão e demissão.
- d) advertência, suspensão e colocação em disponibilidade.
- e) advertência, multa e exoneração de função comissionada.

9. (Cesgranrio/ANP/2008) Está em DESACORDO com o que dispõe a Lei nº 8.112, de 1990, que

- a) o servidor deve restituir o erário, em dez dias, se receber um quantitativo de diárias e não as utilizar.
- b) a remuneração dos servidores efetivos é composta pelo vencimento, acrescido de vantagens.
- c) as gratificações e os adicionais são incorporáveis aos vencimentos, na forma da lei.
- d) as indenizações não são incorporáveis aos vencimentos, para os servidores efetivos.
- e) os vencimentos dos servidores efetivos não podem ser reduzidos, mesmo que por motivo de interesse público.

10. (Cesgranrio/MPE-RO/2005) Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas e retirada, sem autorização escrita do superior, de qualquer documento ou objeto da repartição pública onde trabalhe são consideradas infrações disciplinares puníveis, respectivamente, com:

- a) multa e suspensão.
- b) cassação e demissão.
- c) destituição e repreensão.
- d) demissão e repreensão.
- e) demissão e suspensão.

11. (Cesgranrio – BR Distribuidora/2015) Um servidor público foi punido por práticas de atos ilícitos no âmbito da repartição pública onde exercia suas atividades. Tal sanção é considerada

- a) administrativa
- b) penal
- c) civil
- d) regulamentar
- e) regimental



12. (Cesgranrio – IBGE/2013) Um servidor efetivo de autarquia federal acumula cargo similar em fundação municipal, havendo entre os cargos compatibilidade de horários.

Nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, essa acumulação

- a) é possível, uma vez que se trata de cargos de níveis federativos diversos.
- b) é possível, porque os horários são compatíveis.
- c) é possível, caso autorizado pelos respectivos chefes.
- d) não é possível, pois somente se permitem acumulações no mesmo nível federativo.
- e) não é possível, uma vez que vedada a acumulação de cargos no caso.

13. (Cesgranrio – BACEN/2010) Uma servidora pertencente aos quadros de fundação pública federal, após sindicância instaurada para apuração de ilícito administrativo a ela imputado, foi penalizada com suspensão por quarenta e cinco dias.

Com base na Lei no 8.112/90, a aplicação da pena disciplinar, na hipótese, afigura-se

- a) correta, desde que tenha sido assegurada à servidora ampla defesa, pois o prazo máximo previsto em lei para a pena de suspensão é de sessenta dias.
- b) correta, desde que o ilícito administrativo não configure ilícito penal.
- c) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão pressupõe a propositura de ação civil pública por ato de improbidade cumulada com a sindicância.
- d) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão por mais de trinta dias pressupõe a instauração de ação penal cumulada com a sindicância.
- e) incorreta, pois a aplicação da pena de suspensão por mais de trinta dias pressupõe a instauração de processo disciplinar.

14. (Cesgranrio – BACEN/2010) Um servidor efetivo do Banco Central foi acusado pelo Ministério Público Federal de praticar delitos tipificados no Código Penal. Após a comunicação ao Banco Central do Brasil, de que houve instauração da ação penal, a Diretoria do Banco instituiu comissão, composta por três servidores efetivos do quadro do Banco Central, que instaurou processo administrativo disciplinar, ocorrendo a notificação do servidor para acompanhar o processo, produzindo as provas necessárias. Havendo a regular instrução, com a apresentação das provas requeridas pelo servidor, foi o mesmo considerado indiciado e citado para apresentar defesa escrita. Na fase de julgamento, o servidor foi considerado infrator de diversas normas pertinentes à conduta do servidor público, previstas no Estatuto do Servidor (Lei no 8.112/80), dentre as quais, quebra de sigilo funcional, indicando a Comissão a penalidade de demissão. Antes de a demissão ser efetivada, o servidor requereu sua aposentadoria voluntária. Os autos foram remetidos à autoridade competente, que acatou a proposta de demissão.

No processo penal, o servidor foi absolvido por falta de provas. Diante dessa descrição e à luz das disposições legais pertinentes, conclui-se que

- a) a decisão proferida pela Comissão é vinculante para a autoridade competente demitir o servidor.
- b) a aposentadoria voluntária do servidor é possível no curso do processo administrativo.



- c) a prova pericial será sempre deferida pela Comissão.
- d) no processo administrativo disciplinar somente é cabível a prova testemunhal.
- e) houve obediência às regras de nomeação da Comissão processante no âmbito administrativo.

15. (Cesgranrio – DECEA/2009) A respeito dos direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos, analise as assertivas abaixo.

I – O servidor público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, desde que a sua conduta tenha resultado em prejuízo ao erário ou a terceiros.

II – As sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si; mas a responsabilidade administrativa do servidor será afastada em caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

III – No exercício do poder disciplinar, a sanção aplicável a ocupantes exclusivamente de cargo em comissão é a destituição.

IV – A ação disciplinar prescreve em cinco anos seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor, começando a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

É (São) correta(s) APENAS a(s) afirmativa(s)

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

16. (Cesgranrio – FUNASA/2009) No que tange ao regime jurídico dos servidores públicos, analise as afirmativas abaixo.

I – O servidor público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

II – Os atos de improbidade administrativa importarão a cassação de direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário.

III – A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposos, que importe prejuízo ao patrimônio do Estado ou de terceiros.

IV – A ação disciplinar prescreve em cinco anos, seja qual for a natureza da infração administrativa cometida pelo servidor.

É(São) correta(s) APENAS a(s) afirmativa(s)

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



17. (Cesgranrio – INEP/2008) De acordo com o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais, estabelecido pela Lei nº 8.112/90, é dever do servidor

- a) guardar sigilo quanto a irregularidades de que tiver ciência em razão do exercício do cargo.
- b) guardar sigilo sobre assunto da repartição.
- c) assegurar a supremacia dos interesses pessoais dos administrados sobre o interesse público.
- d) cumprir as ordens superiores, ainda quando manifestamente ilegais.
- e) ser leal a seus superiores hierárquicos em casos de omissão ou abuso de poder.

18. (Cesgranrio – CP II/2004) Será punido com advertência o servidor público da União que:

- a) se valer do cargo para lograr proveito pessoal.
- b) praticar usura sob qualquer de suas formas.
- c) proceder de forma desidiosa.
- d) acumular ilegalmente funções públicas.
- e) manter o cônjuge sob sua chefia imediata, em cargo de confiança.



GABARITO

GABARITO



1. A	11. A
2. A	12. E
3. B	13. E
4. D	14. E
5. D	15. E
6. B	16. C
7. B	17. B
8. C	18. E
9. A	
10. E	



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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