

Lei Complementar 840/2011 – Regime jurídico dos servidores do Distrito Federal

Direito Administrativo

Prof. Erick Alves

Prof. Sergio Machado

Sumário

SUMÁRIO.....	2
APRESENTAÇÃO	3
A LEI COMPLEMENTAR 840/2011	4
PROVIMENTO, POSSE E EXERCÍCIO	5
PROVIMENTO ORIGINÁRIO	5
PROVIMENTO DERIVADO	7
PROMOÇÃO	8
READAPTAÇÃO	8
REVERSÃO	8
REINTEGRAÇÃO	9
RECONDUÇÃO	10
APROVEITAMENTO	10
POSSE	13
EXERCÍCIO	14
ESTÁGIO PROBATÓRIO.....	15
VACÂNCIA	19
EXONERAÇÃO	19
DEMISSÃO	19
DEMAIS CASOS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO	20
REMOÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO	21
REMOÇÃO	21
REDISTRIBUIÇÃO	21
SUBSTITUIÇÃO.....	23
REGIME DISCIPLINAR	24
DEVERES.....	24
RESPONSABILIDADES	25
PENALIDADES	29
SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	35
SINDICÂNCIA.....	35
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	36
QUESTÕES COMENTADAS	42
RESUMO DIRECIONADO	60

Apresentação



[ProfErickAlves](#)



[ProfErickAlves](#)



Você pode ouvir o meu **curso completo** de Direito Administrativo narrado no aplicativo **EmÁudio Concursos**, disponível para download em celulares **Android** e **IOS**. No aplicativo, você pode ouvir as aulas em modo offline, em velocidade acelerada e montar listas. Assim, você consegue estudar em qualquer hora e lugar! Vale a pena conhecer!

A Lei Complementar 840/2011

A LC 840/2011 instituiu o **regime jurídico único** previsto no *caput* do art. 39 da Constituição Federal, aplicável aos **servidores públicos** da **administração direta**, das **autarquias**, das **fundações públicas** e dos **órgãos relativamente autônomos do Distrito Federal**.

Para fins da LC 840/2011, **servidor público** é a pessoa legalmente investida **em cargo público** (art. 2º).

E cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional e cometidas a um servidor público (art. 3º).

A partir da vigência da LC 840/2011, os servidores do DF deixaram de ser regidos pela Lei **federal** 8.112/1990 (estatuto jurídico dos servidores federais), como acontecia até então.

Portanto, assim que você tomar posse, todos os fatos da sua vida funcional serão automaticamente regidos por essa importante norma, ou seja, é uma lei que te acompanhará por toda a carreira, e não apenas no concurso. Portanto, é bom você se acostumar com ela!

O **regime estatutário** é característico das pessoas jurídicas de **direito público**, cujos servidores exercem as prerrogativas da Administração em toda a sua magnitude. Afinal, é um regime de direito público, que decorre diretamente da lei, impossível de ser modificado mediante contrato, ainda que com a concordância da Administração e do servidor. Na verdade, eventual mudança do regime só poderá ser feita de forma unilateral pelo Estado, mediante alterações da lei. **Não há direito adquirido a um regime jurídico**, ou seja, as obrigações e benefícios previstos na lei poderão ser ampliados ou suprimidos – observando, por óbvio, as diretrizes da Constituição – sem que isso implique infração aos direitos subjetivos dos servidores¹.

Importante ressaltar que a LC 840/2011 não se aplica aos **empregados públicos**, os quais são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Após essas considerações introdutórias, vamos estudar os principais dispositivos da lei. Ressalto que não vamos destrinchar todos os artigos, pois isso seria inviável num curso como esse. A LC 840/2011 possui assunto suficiente para um curso inteiro! Mas vamos aprender os aspectos mais importantes da lei, na medida das nossas necessidades para o concurso.

¹ Lembrando que a alteração do regime jurídico não pode acarretar redução do valor global da remuneração, ainda que as parcelas constitutivas sejam modificadas.

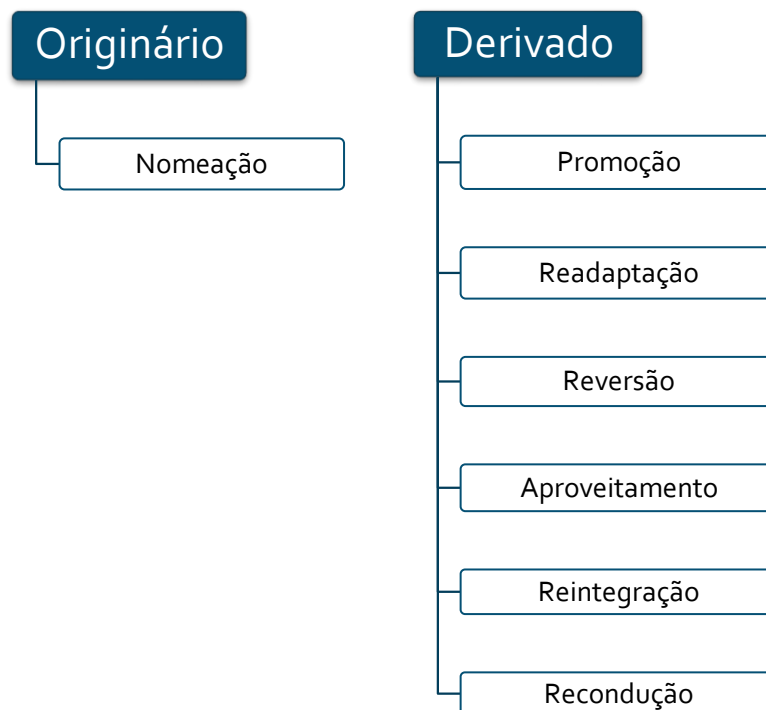
Provimento, posse e exercício

Provimento é o ato administrativo por meio do qual o cargo público é preenchido, com a designação de seu titular².

Os **cargos** públicos são **criados por lei**, com **denominação própria** e **subsídio** ou **vencimentos** pagos pelos cofres públicos, para **provimento** em caráter **efetivo** ou **em comissão** (LC 840/2011, art. 3º, parágrafo único).

O provimento se faz por ato da **autoridade competente de cada Poder** (art. 10). Assim, o provimento de cargos do Executivo é da competência exclusiva do chefe desse Poder, o Governador. No âmbito do Legislativo e do Tribunal de Contas, o provimento é da competência do respectivo representante máximo (Presidente da Câmara Legislativa e Presidente do TCDF, respectivamente).

Existem duas modalidades de provimento: **originário** e **derivado**. Essas duas modalidades se subdividem em algumas espécies. Vejamos:



Em seguida, vamos explicar esses institutos.

Provimento originário

O **provimento originário** ocorre quando o indivíduo passa a ocupar o cargo público **sem que existisse qualquer vínculo entre a situação de serviço anterior do nomeado e o preenchimento do cargo**.

Assim, tanto é provimento originário a nomeação de pessoa estranha aos quadros do serviço público como a de outra que já exercia função pública como ocupante de cargo não vinculado àquele para o qual foi nomeada.

Por exemplo: João prestou concurso público e foi aprovado para o cargo de técnico judiciário do TRF, sendo nomeado. Trata-se de um provimento originário. Alguns anos depois, João fez novo concurso público e foi

² Hely Lopes Meirelles (2008, p. 429).

aprovado, desta vez, para analista judiciário do TRF. Ao ser nomeado para o cargo de analista, houve novo provimento originário, uma vez que seu vínculo não decorreu do anterior³.

A **única forma** de **provimento originário** atualmente compatível com a Constituição é a **nomeação**.

A nomeação é o **ato administrativo unilateral** de designação inicial de um indivíduo para ocupar um cargo público. Pode dar-se em **caráter efetivo** ou em **comissão**.



A nomeação em **caráter efetivo** sempre requer prévia aprovação em **concurso público** compatível com a natureza e a complexidade do cargo a ser provido.

Já a nomeação para cargo em **comissão**, destinado às atribuições de **direção, chefia e assessoramento**, é feita por **livre escolha** da autoridade competente, prescindindo da realização de concurso público. A investidura do indivíduo em cargo em comissão apresenta cunho de **precariedade** e **temporiedade**, eis que o servidor poderá ser exonerado a qualquer tempo por ato discricionário da autoridade competente, ato que, inclusive, independe de motivação.

Nos termos do art. 16 da LC 840/2011, é **vedada** a nomeação, para cargo em comissão ou a designação para função de confiança, do cônjuge, de companheiro ou de parente, **por consanguinidade até o terceiro grau** (pai, mãe, filhos, irmãos, avós, netos, tios, sobrinhos) ou **por afinidade** (sogro(a), genro e nora, cunhados, padrasto, madrasta, enteados, cunhados):

- do Governador e do Vice-Governador, na administração pública direta, autárquica ou fundacional do Poder Executivo;
- de Deputado Distrital, na Câmara Legislativa;
- de Conselheiro, Auditor ou Procurador do Ministério Público, no Tribunal de Contas;

As vedações aplicam-se aos casos de reciprocidade de nomeação ou designação (ex: Governador nomeando um parente de deputado) e às relações homoafetivas.

Ademais, é **proibida** a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão, incluídos os de natureza especial, de pessoa que tenha praticado ato tipificado como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral, observado o mesmo prazo de incompatibilidade dessa legislação (art. 5º, §3º).

O servidor efetivo escolhido para exercer função de confiança não é "nomeado" e sim "designado".

Já a saída da função denomina-se "dispensa".

A função de confiança não se trata de um "cargo", de modo que a designação para exercê-la não constitui hipótese de provimento.

A nomeação é um **ato unilateral** da autoridade competente, pois é feita sem a participação ou necessidade de anuência do nomeado (quando você for aprovado, a autoridade competente não vai pedir a sua autorização para publicar seu nome no Diário Oficial). Por isso, o ato não gera qualquer obrigação ao indivíduo; pelo contrário, a nomeação gera **direito subjetivo** ao nomeado de formalizar o vínculo

³ www.dizerodireito.com.br

funcional com a Administração Pública por meio da **posse**. Ressalte-se que é só depois da posse – e não após a nomeação – que a pessoa se tornará um **servidor público**.

Por fim, vale anotar que a LC 840/2011 permite ao candidato aprovado em concurso público, no prazo de **5 dias** contados da publicação do ato de nomeação, solicitar seu reposicionamento para o final da lista de classificação (art. 13, §2º). Essa faculdade é interessante para aqueles candidatos que, apesar de nomeados para assumir determinado cargo público, preferem aguardar outro momento para tomar posse (por exemplo, porque ainda não possuem a escolaridade exigida para assumir o cargo).

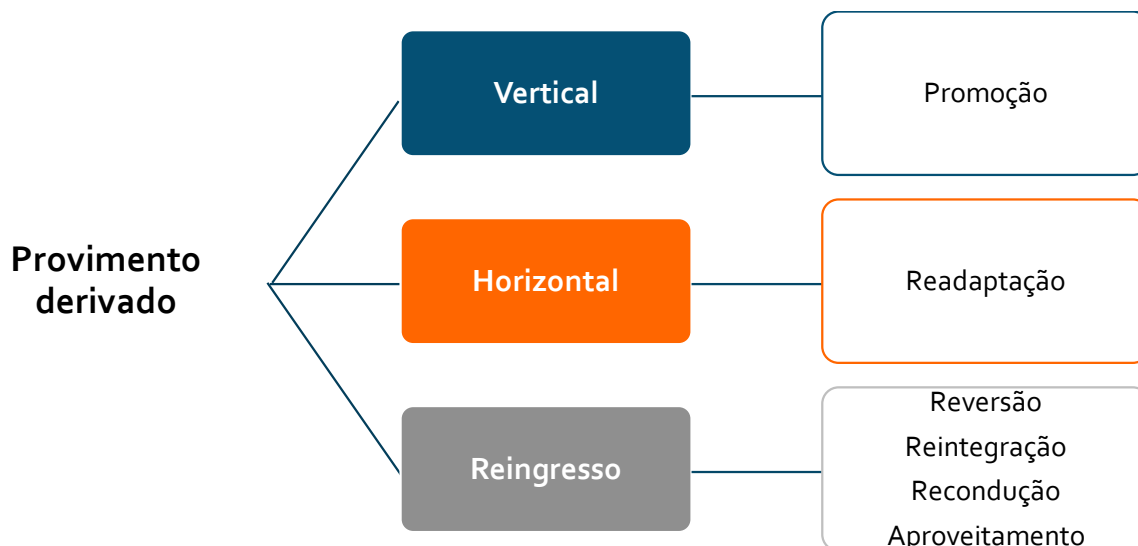
Provimento derivado

O **provimento derivado** ocorre quando o indivíduo passa a ocupar determinado cargo público por ter um **vínculo anterior com a Administração Pública**. Em outras palavras, nas hipóteses de provimento derivado, o preenchimento do cargo não decorre diretamente do concurso público ou da livre escolha da autoridade competente, e sim de vínculo anterior existente entre o servidor e a Administração.

As formas de provimento derivado previstas na LC 840/2011 são: **promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução**.

Celso Antônio Bandeira de Melo, didaticamente, agrupa esses institutos em três categorias:

- 1) **Provimento derivado vertical**: ocorre quando o servidor sai do seu cargo e passa a ocupar um cargo melhor. Exemplo de provimento derivado vertical é a **promoção**.
- 2) **Provimento derivado horizontal**: ocorre quando o servidor muda para outro cargo com atribuições, responsabilidades e remuneração semelhantes. É o caso da **readaptação**.
- 3) **Provimento derivado por reingresso**: ocorre quando o servidor havia se desligado do serviço público e retorna em virtude do vínculo anterior. Ex: **reversão, reintegração, recondução e aproveitamento**.



Preste atenção!

O art. 8º da LC 840/2011 não lista a **promoção** e a **readaptação** entre as formas provimento de cargo público. Entretanto, esses institutos estão previstos na lei (promoção - art. 56 e readaptação - art. 277), e são

reconhecidos pela **doutrina** como formas de **provimento derivado**. Na prova, caso você tenha que escolher, considere a **letra da lei**, a menos que o enunciado cite a doutrina.

Promoção

Salvo disposição legal em contrário, a promoção é a movimentação de servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior (art. 56). Diz-se, então, que a promoção é modalidade de provimento derivado própria dos **cargos organizados em carreira**.

Caracterizam-se as carreiras pela existência de um cargo inicial, provido por meio de nomeação, e de cargos mais elevados, preenchidos por meio de promoção, com adição de vencimentos e de responsabilidades.

A promoção dá-se por **merecimento** ou por **antiguidade**, na forma do plano de carreira de cada categoria funcional. Ademais, a promoção não interrompe o tempo de exercício no cargo.

Readaptação

Readaptação é a investidura do servidor em cargo diverso do que ocupava, em virtude de **limitação** que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica (art. 277).

A readaptação será efetivada em cargo de **atribuições afins**, respeitada a habilitação exigida no concurso público. Logicamente, as atribuições do novo cargo devem ser compatíveis com as limitações sofridas pelo servidor, que o incapacitaram de continuar exercendo o cargo anterior.

O servidor readaptado **não sofre prejuízo** em sua **remuneração** ou **subsídio**.

A readaptação constitui uma alternativa à aposentadoria por invalidez. Contudo, se o indivíduo for julgado incapaz de exercer qualquer atividade administrativa, deverá ser aposentado.

Segundo a jurisprudência do STJ⁴, a readaptação é instituto que se destina apenas aos **servidores efetivos**, não se estendendo aos ocupantes de cargo comissionado que não possuam vínculo efetivo com a Administração Pública.

Reversão

Reversão é forma de provimento derivado que consiste no retorno à atividade de servidor **aposentado** (art. 34).

A doutrina ensina que há duas modalidades de reversão:

- **Reversão de ofício (compulsória):** quando **junta médica oficial** declarar insubsistentes os motivos da **aposentadoria por invalidez** ou comprovar a **reabilitação** do servidor (art. 34, I e II).
- **Reversão a pedido (voluntária):** aplicável ao servidor **estável** que obteve **aposentadoria voluntária** e tenha solicitado a reversão, nos termos da lei (art. 34, III).

A **reversão de ofício** ocorreria, por exemplo, se a aposentadoria por invalidez fosse decretada em virtude do diagnóstico de determinada doença e, posteriormente, se descobrisse, mediante pronunciamento de junta médica oficial, que o diagnóstico estava errado ou fraudado ou, ainda, que o servidor se recuperou da moléstia.

A aposentadoria, no caso, por ter sido concedida com base em fundamentos falsos, seria **nula**, impondo à Administração o dever de decretar a reversão compulsória. Trata-se, portanto, de **ato vinculado**. O servidor

⁴ AgRg no REsp 749.852/DF

retorna ao mesmo cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação. Caso o cargo esteja provido, o servidor exercerá suas atribuições como **excedente**, até a ocorrência de vaga. O tempo em que o servidor estiver em exercício após o retorno será considerado para concessão da nova aposentadoria.

Já a **reversão a pedido** depende da manifestação do interessado e é concedida no interesse da Administração, ou seja, é um **ato discricionário**. Porém, só pode ser concedida caso:

- Haja **manifesto interesse da administração**, expresso em edital que fixe os critérios de reversão voluntária aos interessados que estejam em igual situação;
- Haja **cargo vago**, ou seja, *não há a figura do excedente*.
- Tenha transcorrido menos de 5 anos da data da aposentadoria.

A reversão a pedido possibilita que o servidor que tenha se aposentado voluntariamente, com proventos proporcionais, possa voltar à ativa e aumentar seu tempo de contribuição, a fim de majorar seus proventos da aposentadoria.

Em ambas as hipóteses de reversão, o servidor terá **15 dias úteis** para retornar ao exercício do cargo, contados da data em que tomou ciência da reversão.

Por fim, vale ressaltar que a reversão, **compulsória** e **a pedido**, é **vedada** ao aposentado que já tiver completado **70 anos de idade**. Detalhe é que tal idade *ainda é mantida mesmo após o aumento da idade da aposentadoria compulsória para os 75 anos*. Ou seja, atualmente, a idade limite para a reversão é 70 anos, ao passo que a idade da aposentadoria compulsória é 75 anos.

REVERSÃO COMPULSÓRIA	REVERSÃO A PEDIDO
Aplica-se aos aposentados por invalidez .	Aplica-se aos aposentados voluntariamente .
Irrelevante se o servidor era ou não estável quando da aposentadoria.	Somente servidor estável quando da aposentadoria.
Ato vinculado .	Ato discricionário .
Caso o cargo esteja provido , o servidor exercerá suas atribuições como excedente , até a ocorrência de vaga.	A reversão só ocorre se houver cargo vago (não há a figura do excedente).
O tempo de contribuição após a reversão será considerado para concessão da nova aposentadoria.	O tempo de contribuição só será considerado para concessão da nova aposentadoria se o servidor permanecer pelo menos 5 anos no cargo após a reversão.
Pode ocorrer a qualquer tempo .	Só pode ocorrer caso não tenha transcorrido mais de 5 anos desde a aposentadoria.
Vedada ao aposentado que já tiver completado 70 anos	Vedada ao aposentado que já tiver completado 70 anos

Reintegração

Reintegração é a reinvestidura do servidor no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, em virtude de **invalidação** do ato de sua **demissão**, por decisão **administrativa** ou **judicial**, com o restabelecimento dos direitos que deixou de auferir no período em que esteve demitido (art. 36).

Se o cargo de origem não mais existir, o servidor será colocado em disponibilidade. Se o cargo estiver ocupado, seu ocupante, **se estável**, será **reconduzido** ao cargo de origem (sem direito à indenização), ou **aproveitado** em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de

serviço (não podendo ser inferior a 1/3 do que percebia no mês anterior ao da disponibilidade); se **não estável**, o ocupante será exonerado.

O servidor terá **5 dias úteis** para retornar ao exercício do cargo, contados da data em que tomou ciência do ato de reintegração (art. 36, §3º).

Recondução

Recondução é o retorno do servidor **estável** ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de (art. 37):

- **Inabilitação ou desistência em estágio probatório relativo a outro cargo.**
- **Reintegração do anterior ocupante.**

Em qualquer caso, a recondução se aplica **exclusivamente** ao **servidor estável**.

A primeira hipótese se refere ao servidor já estável que é aprovado em concurso público para outro cargo, no qual necessariamente será submetido a estágio probatório para avaliar sua aptidão para o exercício das atribuições do novo cargo. Caso seja reprovado no estágio, o servidor será **reconduzido** ao cargo anteriormente ocupado. A reprovação no estágio indica simplesmente que ele não é capaz de exercer as atribuições específicas daquele novo cargo; quanto ao seu cargo original, a reprovação não causa implicação alguma.

A LC 840/2011 também admite que o servidor estável em estágio probatório tem direito de **pedir** a sua recondução ao cargo que anteriormente ocupava. Ou seja, ainda que não seja reprovado, o servidor pode **desistir** do estágio probatório e retornar ao antigo cargo por iniciativa própria. É a chamada **recondução a pedido**. Ressalte-se que esse direito somente é reconhecido enquanto o servidor estiver em estágio probatório no novo cargo. Após esse período, a recondução não poderá ser requerida⁵.

O instituto da recondução existe porque o servidor não é estável em um determinado cargo, mas sim no **serviço público**. Por isso é que o servidor estável reprovado em estágio probatório tem direito a retornar ao seu cargo original, para o qual se mostrou apto.

A segunda hipótese de recondução (reintegração do anterior ocupante) refere-se à reintegração do servidor que antes ocupava o cargo ora preenchido por um novo servidor. Nessa situação, como vimos, esse novo servidor, se estável, será **reconduzido** ao seu cargo anterior, sem direito a qualquer indenização, ou aproveitado em outro cargo ou, ainda, posto em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço (não podendo ser inferior a 1/3 do que percebia no mês anterior ao da disponibilidade).

Essa forma de recondução (reintegração do anterior ocupante) também é modalidade de provimento derivado prevista no art. 41, §2º da Constituição Federal.

Aproveitamento

Aproveitamento é o retorno do servidor que havia sido posto em **disponibilidade** (art. 39 e 40).

Lembre-se de que somente o servidor **estável** é colocado em disponibilidade (com remuneração proporcional ao tempo de serviço), nas hipóteses de extinção do cargo que ocupava ou de declaração da sua desnecessidade (CF, art. 41, §3º).

O aproveitamento ocorrerá:

- **no mesmo cargo;**

⁵ MS 24.543/DF

- em cargo resultante da transformação do cargo anteriormente ocupado;
- em outro cargo, observada a compatibilidade de atribuições e vencimentos ou subsídio do cargo anteriormente ocupado.

Nos termos do art. 40 da LC 840/2011, é **obrigatório** o imediato aproveitamento de servidor em disponibilidade, assim que houver vaga em órgão, autarquia ou fundação.

O servidor terá **30 dias (corridos)** para retornar ao exercício do cargo, contados da data em que tomou ciência do ato de aproveitamento (art. 40, §1º).

Conforme o art. 40, §2º da LC 840/2011 deve ser **tornado sem efeito o aproveitamento** e **cassada a disponibilidade** se o servidor não entrar em exercício no *prazo de 30 dias*, salvo doença comprovada por junta médica oficial.

Vale saber que a **cassação de disponibilidade** constitui uma **sanção disciplinar** (de caráter punitivo, portanto), cuja aplicação deverá ser precedida do devido processo administrativo em que seja assegurado amplo direito de defesa ao servidor.

Questão para fixar

1) Considere que determinado servidor estável demitido, após regular processo administrativo disciplinar, por desvio de verbas públicas, comprove sua inocência por meio de ação judicial. Nesse caso, tendo sido a pena de demissão anulada no âmbito judicial, o servidor deverá ser reintegrado ao cargo por ele anteriormente ocupado.

Comentário:

O quesito está correto. **Reintegração** é a volta do servidor ao cargo anteriormente ocupado, em decorrência da **anulação**, por decisão administrativa ou judicial, do ato que tenha levado à sua demissão. Lembrando, na CF, a reintegração só pode ser concedida aos servidores estáveis; na LC 840/2011, contudo, não há essa limitação.

Gabarito: Certo

2) Considere a seguinte situação hipotética. Em razão de uma reforma administrativa realizada pelo governo, determinados servidores estáveis tiveram seus cargos extintos por lei e foram colocados em disponibilidade. Após intensa negociação, meses depois, eles reingressaram no serviço público em cargos de atribuições e vencimentos compatíveis. Nessa situação hipotética, o reingresso desses servidores se deu por recondução.

Comentário:

O **reingresso** de servidor em disponibilidade em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado se dá por **aproveitamento**, e não por recondução, daí o erro. A recondução, por sua vez, é o retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado, decorrente de inabilitação ou desistência em estágio probatório relativo a outro cargo ou de reintegração do anterior ocupante.

Lembre-se de que, ambos os casos, aproveitamento e recondução, se aplicam exclusivamente ao servidor estável.

Gabarito: Errado

Posse

A **investidura** em cargo público ocorre com a **posse**.

Somente haverá posse nos casos de **provimento originário** do cargo, vale dizer, em razão de **nomeação** (em caráter efetivo ou em comissão)⁶.

Após a publicação do ato de nomeação, a lei determina que a pessoa dispõe de **30 dias** para tomar posse (art. 17, §1º).

Em se tratando de indivíduo que já seja servidor e que, ao ser nomeado, se encontre no usufruto de determinadas licenças especificadas na lei, o prazo de 30 dias somente será contado do término do cumprimento da licença. São as seguintes licenças que conferem direito a essa **dilação do prazo para posse** (art. 17, §2º):

- licença médica ou odontológica;
- licença-maternidade;
- licença-paternidade;
- licença para o serviço militar.

Apenas **após a posse** é que o nomeado torna-se um **servidor público**. É a posse que confere ao agente as prerrogativas, direitos e deveres inerentes ao regime jurídico do cargo. Se o nomeado não tomar posse no prazo previsto, não chega a completar-se o vínculo jurídico funcional entre ele e a Administração. Nesse caso, não há que se falar em exoneração, mas apenas em **tornar sem efeito** o ato de provimento (art. 17, §5º).

Como **requisitos para a posse**, a lei exige (art. 7º): nacionalidade brasileira; o gozo dos direitos políticos; quitação com as obrigações militares e eleitorais; nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo; idade mínima de dezoito anos; aptidão física e mental.

Ressalte-se que outras leis podem estabelecer requisitos específicos para a investidura em determinados cargos públicos (art. 7º, §1º).

A LC 840 exige, ainda, que o servidor se submeta a prévia **inspeção médica oficial**, bem como que apresente **declaração dos bens e valores** que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública, assim como sobre a existência de impedimento para o exercício do cargo.

Questão para fixar

3) Se um candidato lograr êxito em concurso público, mas, dias antes da posse, for acometido por dengue que o impossibilite de comparecer pessoalmente para o referido ato, a posse poderá dar-se mediante procuração específica firmada pelo candidato.

Comentário:

O item está correto, nos termos art. 17, §3º da LC 840/2011:

§ 3º A posse pode ocorrer mediante procuração com poderes específicos.

Gabarito: Certo

⁶ Nas hipóteses de **provimento derivado** não é necessário dar posse ao servidor: o cargo é considerado automaticamente preenchido com o ato que formaliza a promoção, reintegração, recondução etc.

Exercício

Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do **cargo público** (art. 19).

Ao tomar posse, o servidor assume o cargo. Não está obrigado, contudo, a iniciar o exercício das atribuições a ele inerentes de forma imediata: a lei estabelece o prazo de **5 dias úteis** para o servidor entrar em exercício, contado da data da posse (art. 19, §2º).



No caso de designação para exercício de função de confiança, a situação é distinta. A lei determina que o início do exercício de função de confiança **coincidirá com a data de publicação do ato de designação**, salvo quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, hipótese em que recairá no primeiro dia útil após o término do impedimento, que não poderá exceder a trinta dias da publicação. (art. 21).

Caso o servidor não entre em exercício nos prazos previstos, ele será **exonerado** do cargo (art. 19, §5º) ou, tratando-se de função de confiança, o respectivo ato de designação **será tornado sem efeito**.

Repare que, a partir da posse, o indivíduo já é servidor, vale dizer, ele já ocupa um cargo público, de modo que a não entrada em exercício no prazo legal acarretará a **exoneração** do cargo. Já na hipótese de função de confiança, ocorre apenas a suspensão dos efeitos do ato de designação, fazendo com que o servidor volte a exercer as funções do seu cargo efetivo.

A data do exercício é o marco que caracteriza o início da contagem dos prazos para todos os direitos relacionados ao tempo de serviço, a exemplo do direito de férias e da aquisição de estabilidade.

Compete ao **titular da unidade administrativa** onde for lotado o servidor dar-lhe exercício (art. 19, §3º).

Estágio probatório

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a **estágio probatório**, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo. Equivale, portanto, a uma aferição da capacidade funcional sob um prisma que o concurso público, por si só, não define nem permite conhecer⁷.

No estágio serão examinadas a **assiduidade**, a **pontualidade**, a **disciplina**, a **capacidade de iniciativa**, a **produtividade** e a **responsabilidade** do servidor.

Estágio probatório

- Assiduidade
- Pontualidade
- Disciplina
- Capacidade de iniciativa
- Produtividade
- Responsabilidade

Segundo o art. 22 da LC 840/2011, o **prazo do estágio probatório** é de **três anos**, que é o prazo de efetivo exercício fixado pela Constituição Federal como necessário para o servidor efetivo adquirir **estabilidade** no serviço público (CF, art. 41, *caput*⁸).

Nesse sentido, o art. 32 da LC 840 dispõe que o “servidor ocupante de cargo de provimento efetivo regularmente aprovado no estágio probatório adquire estabilidade no serviço público ao completar três anos de efetivo exercício”.

Cumpra-se alertar, contudo, que a **aprovação em estágio probatório não se confunde com aquisição de estabilidade**.

Sempre que o servidor tomar posse em outro cargo efetivo, terá que se submeter a estágio probatório para confirmação no novo cargo, ainda que já tenha adquirido estabilidade. Isso ocorre porque a finalidade do estágio é avaliar a aptidão do servidor para o exercício das atribuições daquele cargo específico. Ou seja, a aprovação em estágio probatório em determinado cargo não aproveita para outros cargos, mesmo que se trate de mudança de cargos ocorrida na mesma unidade administrativa⁹ (ex: Analista Tributário investido no cargo de Auditor-Fiscal terá que se submeter a novo estágio probatório). Caso o servidor não seja aprovado no estágio para o novo cargo, a estabilidade lhe garante a **recondução** para o cargo anterior. Se ele não for estável, a reprovação implicará sua **exoneração** do cargo.

⁷ Diniz (2009, p. 160)

⁸ **CF, art. 41:** “São **estáveis** após **três anos** de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”. Antes da EC 19/98, o prazo de efetivo exercício necessário para a estabilidade era de **dois anos**, compatível com o prazo do estágio probatório previsto na Lei 8.112/1990.

⁹ Lucas Furtado (2014, p. 770).

Diferentemente do estágio probatório, que deve ocorrer sempre que o servidor assumir um novo cargo, a **estabilidade**, após cumpridos os requisitos (três anos de efetivo exercício e aprovação em avaliação especial de desempenho) é adquirida **uma única vez** pelo servidor.

Ressalte-se que o servidor adquire estabilidade no **serviço público** de um determinado ente federado. Assim, por exemplo, caso um servidor estável na esfera federal preste concurso para cargo estadual, terá que cumprir novamente os requisitos para a aquisição de estabilidade no serviço público estadual.

O servidor, exceto se estiver respondendo a processo disciplinar, pode **desistir** do estágio probatório e ser **reconduzido** ao cargo de provimento efetivo anteriormente ocupado no qual já possuía estabilidade (art. 24).

A avaliação especial de desempenho, prevista na Constituição Federal como condição para aquisição da estabilidade, deve ser feita por comissão, **quatro meses antes** de terminar o estágio probatório.

O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em **comissão** ou **funções de confiança** no órgão ou entidade de lotação. O servidor em estágio também poderá ser **cedido** a outro órgão ou entidade, mas somente se for para ocupar "cargo de natureza especial ou de equivalente nível hierárquico" (art. 26).

Como regra, é **vedado** à administração pública conceder **licença não remunerada** ou autorizar **afastamento sem remuneração** ao servidor em estágio probatório. Excetua-se dessa regra o afastamento para o **serviço militar** ou para o exercício de **mandato eletivo** (art. 25).

Portanto, ao servidor do DF em estágio probatório **poderão** ser concedidas todas as licenças ou afastamentos **remunerados**.

Licenças e afastamentos para o servidor do DF em estágio probatório	
Podem ser concedidas	Não podem ser concedidas
<u>Licenças e afastamentos remunerados</u> ▪ Para o serviço militar (exceção). ▪ Para o exercício de mandato eletivo (exceção). ▪ Por motivo de doença em pessoa da família. ▪ Atividade política (período entre o registro da candidatura e até 10 dias depois da eleição). ▪ Para o desempenho de mandato classista. ▪ Licença paternidade. ▪ Abono de ponto. ▪ Para servir em outro órgão ou entidade. ▪ Para participar de curso de formação.	<u>Licenças e afastamentos não remunerados</u> ▪ Por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro. ▪ Atividade política (período entre a convenção partidária e o registro da candidatura). ▪ Licença-servidor (exceção). ▪ Para tratar de interesses particulares.

A contagem do tempo de estágio probatório fica **suspensa** nos afastamentos para servir em outro órgão ou entidade e para participar de curso de formação, assim como na licença remunerada por motivo de doença em pessoa da família do servidor (art. 27).

Importante observar que a **exoneração** decorrente de reprovação no estágio probatório **não constitui sanção disciplinar**. Ela apenas indica que o servidor não é apto para o exercício daquele cargo. Não obstante, a exoneração afeta a situação jurídica do servidor e importa na perda do cargo que ele ocupa em razão do

entendimento da Administração de que ele não cumpriu satisfatoriamente os requisitos de avaliação. Por isso, tem-se como pacífico o entendimento de que, se a conclusão da comissão responsável pela avaliação do estágio probatório for pela reprovação, deve ser dada ao servidor oportunidade de **ampla defesa e contraditório**, a fim de que ele tenha chance de demonstrar que sua inabilitação foi indevida¹⁰. Registre-se que, contra a reprovação no estágio probatório cabe **pedido de reconsideração** ou **recurso** (art. 29, §4º).

Por fim, cumpre mencionar a Súmula 22 do STF, pela qual "o estágio probatório não protege o funcionário contra a extinção do cargo". Ou seja, se o **cargo for extinto**, o servidor **não estável** que esteja em estágio probatório será **exonerado**.

Questão para fixar

4) O servidor em exercício nomeado para cargo de provimento efetivo está sujeito a estágio probatório pelo período de três anos, durante o qual serão avaliadas sua aptidão e sua capacidade para o desempenho do cargo, observando, entre outros fatores, a assiduidade e a responsabilidade a fim de adquirir estabilidade.

Comentário:

O quesito está correto, nos termos dos seguintes artigos da LC 840/2011:

Art. 22. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo fica sujeito ao estágio probatório pelo prazo de três anos.

Art. 28. Durante o estágio probatório, são avaliadas a aptidão, a capacidade e a eficiência do servidor para o desempenho do cargo, com a observância dos fatores:

I – assiduidade;

II – pontualidade;

III – disciplina;

IV – capacidade de iniciativa;

V – produtividade;

VI – responsabilidade.

Gabarito: Certo

5) Com base na Lei Complementar n.º 840/2011, julgue o item subsecutivo.

Caso um técnico de órgão do DF tenha tomado posse no seu cargo em 2013 e entre em gozo de licença para atividade política em 2014, o estágio probatório deverá ser suspenso durante o período de afastamento.

Comentário:

¹⁰ Ver Informativo 470 do STJ.

O item está errado. Nos termos do art. 27 da LC 840/2011, a contagem do tempo de estágio probatório fica **suspensa** nos afastamentos para servir em outro órgão ou entidade e para participar de curso de formação, assim como na licença remunerada por motivo de doença em pessoa da família do servidor; portanto, não abrange a licença para atividade política, daí o erro.

Gabarito: Errado

Vacância

Vacância ocorre quando o cargo público é desocupado, ou seja, deixado vago.

Nos termos do art. 50 da Lei 840/2011, a vacância do cargo público decorrerá de:

- **Exoneração**
- **Demissão**
- **Destituição de cargo em comissão**
- **Aposentadoria**
- **Falecimento**
- **Perda do cargo, nos demais casos previstos na Constituição Federal**

A vacância pode decorrer de um **ato** da Administração (como a demissão), ou de um **fato** (como o falecimento do servidor).

Vamos estudar as hipóteses previstas na lei.

Exoneração

A **exoneração** de servidor ocupante de **cargo efetivo** poderá ocorrer **a pedido** do servidor ou **de ofício**.

É vedado conceder exoneração a pedido ao servidor que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar, salvo quando autorizado pela autoridade instauradora (art. 211, III).

A exoneração de ofício ocorrerá quando o servidor (art. 51):

- **for reprovado no estágio probatório; ou**
- **tendo tomado posse, não entrar em exercício no prazo estabelecido.**

Quanto à **exoneração** de servidor ocupante de **cargo em comissão**, poderá ocorrer **a pedido** ou **a critério da autoridade competente** (exoneração *ad nutum*) (art. 52).

A **servidora gestante** que ocupe cargo em comissão sem vínculo com o serviço público não pode, **sem justa causa**, ser exonerada de ofício, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo mediante indenização paga na forma do regulamento (art. 53).

Na hipótese de **função de confiança**, não há exoneração, e sim **dispensa** (o servidor é dispensado, e não exonerado, da função de confiança).

Demissão

Ao contrário das demais hipóteses de vacância, a **demissão** é uma **sanção disciplinar**. Aplica-se aos servidores ocupantes de **cargos de provimento efetivo** que tenham cometido determinadas infrações disciplinares graves (art. 202).

Caso se trate de **cargo em comissão** exercido por servidor **não ocupante de cargo efetivo**, e que cometa infração disciplinar média ou grave, no lugar da demissão aplica-se a **destituição do cargo em comissão** (art. 205). E, em se tratando de servidor na **inatividade** (aposentado ou em disponibilidade) que, *quando em atividade*, tenha praticado infração punível com demissão, ele terá sua **aposentadoria ou disponibilidade cassada** (art. 203 e 204).

Assim, por exemplo, se dois servidores, um ocupante de cargo efetivo e outro exclusivamente de cargo em comissão, praticam ato de improbidade, após o devido processo disciplinar, o servidor efetivo deverá ser **demitido**, e o servidor comissionado **destituído**.

Veremos mais sobre a demissão adiante, ao estudarmos as penalidades aplicáveis aos servidores públicos.

Demais casos previstos na Constituição

Nos termos da CF, também haverá **perda do cargo público**:

- Posse em outro cargo inacumulável (o servidor pode pedir a vacância do cargo efetivo por ele ocupado);
- Quando for extinto cargo ocupado por servidor não estável;
- Do servidor não estável que esteja ocupando cargo que deva ser provido mediante reintegração de outro servidor anteriormente demitido de forma ilegal;
- Por insuficiência de desempenho (hipótese de exoneração de servidor estável – CF, art. 41, §1º, III);
- Por excesso de despesa com pessoal (hipótese de exoneração de servidor estável – CF, art. 169, §4º).

Questão para fixar

6) A exoneração de servidor público em consequência de inabilitação em estágio probatório não configura punição.

Comentário:

O quesito está correto. A exoneração **nunca** possui caráter punitivo. Exoneração é hipótese de **vacância**, podendo ser aplicada ao **servidor efetivo** (a pedido ou de ofício, quando não aprovado no estágio probatório ou quando não tenha entrado em exercício no prazo), ou ao **servidor comissionado** (a pedido ou a juízo da autoridade competente).

Gabarito: Certa

Remoção e redistribuição

Inicialmente, cumpre assinalar que a remoção e a redistribuição são institutos que não fazem o servidor mudar de cargos, vale dizer, em nenhuma delas ocorrerá provimento ou vacância. Vejamos as peculiaridades de cada um dos institutos.

Atenção!! A remoção e a redistribuição não são formas de provimento ou vacância de cargo público.

Remoção

Remoção é o deslocamento da lotação do servidor, no mesmo órgão, autarquia ou fundação e na mesma carreira, **de uma localidade para outra** (art. 41).

Com a remoção, a lotação do servidor é transferida para outra unidade do mesmo órgão ou entidade, na qual ele passará a exercer suas atribuições, sem que isso determine qualquer alteração em seu cargo.

A remoção poderá ocorrer **de ofício** ou **a pedido**.

A **remoção a pedido** só pode ocorrer através de **concurso de remoção**. Assim, para ter direito à remoção a pedido, o servidor deve preencher as condições fixadas no edital de concurso aberto pela Administração para essa finalidade. Registre-se que o sindicato respectivo tem de ser ouvido em todas as etapas do concurso de remoção (art. 41, §2º).

Já a **remoção de ofício** destina-se exclusivamente a atender a *necessidade de serviços* que não comporte o concurso de remoção (art. 41, §3º). Independe do interesse do servidor. O ato de remoção, no caso, deve ser motivado, com a indicação das razões que justificam a “necessidade do serviço” (um melhor aproveitamento dos quadros, por exemplo). Jamais a remoção poderá ser utilizada como punição a servidor, eis que não é uma forma de penalidade disciplinar.

Independentemente de remoção, a LC 840/2011 autoriza a **permuta** entre servidores do mesmo cargo, mediante autorização prévia das respectivas chefias (art. 43).

Redistribuição

Redistribuição é o deslocamento do **cargo, ocupado** ou **vago**, para outro órgão, autarquia ou fundação do **mesmo Poder** (art. 43).

Como se vê, a redistribuição é o deslocamento do **cargo, ocupado** ou **vago**, e não do servidor, como ocorre na remoção. Logicamente, se houver redistribuição de cargo ocupado, ocorrerá também a movimentação do servidor que o ocupa.

A redistribuição é uma forma que a Administração possui para adequar sua força de trabalho às necessidades dos serviços e às mudanças ocorridas em sua estrutura, especialmente nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade.

Por exemplo, quando uma Secretaria de Governo é extinta, a Administração não pode simplesmente exonerar todos os seus servidores (muitos deles são estáveis); ocorre, então, que os cargos daquele órgão são redistribuídos para outro órgão.

Na hipótese de a redistribuição ocorrer em virtude da extinção ou criação de órgão, autarquia ou fundação, devem ser observados o interesse da administração pública, a vinculação entre os graus de complexidade e responsabilidade do cargo, a correlação das atribuições, a equivalência entre os vencimentos ou subsídio e a prévia apreciação do órgão central de pessoal (art. 43, §2º).

Remoção	• Deslocamento do servidor. • Pode ser: - De ofício - A pedido
Redistribuição	• Deslocamento do cargo. • Sempre de ofício

Questão para fixar

7) Considerando que, no interesse da administração, um servidor efetivo da SUFRAMA tenha sido removido de ofício para outra localidade, julgue o item a seguir: com a remoção, o cargo que o servidor ocupava anteriormente será considerado vago.

Comentário:

O quesito está errado. A remoção é o simples deslocamento de servidor dentro do mesmo órgão ou entidade, mas sem que isso determine qualquer alteração em seu cargo. Portanto, o servidor removido continua a ocupar o mesmo cargo, ou seja, o cargo não será considerado vago.

Gabarito: Errado

8) A remoção é uma forma de provimento.

Comentário:

O quesito está errado. A remoção não implica mudança de cargo, portanto, não há provimento. A remoção provoca apenas do **deslocamento do servidor**, de uma localidade para outra, para desempenhar suas atribuições em outra unidade do mesmo cargo.

Gabarito: Errado

9) A redistribuição, de ofício, de servidor público promovida como punição por algum ato por ele praticado caracteriza vício quanto ao motivo, um dos requisitos do ato administrativo.

Comentário:

Assim como a remoção, a redistribuição também não pode ser promovida como forma de punição do servidor. Entretanto, caso isso seja feito, o vício no ato será quanto à **finalidade**, isto é, com relação ao fim perseguido, não quanto ao motivo, daí o erro.

Gabarito: Errado

Substituição

Os servidores investidos em **cargo ou função de direção, chefia ou assessoramento** terão **substitutos** indicados no regimento interno. No caso de omissão no regimento interno, os substitutos serão previamente designados pela autoridade competente (art. 44).

O substituto assumirá automaticamente o exercício do cargo ou função de direção, chefia ou assessoramento nas **licenças, afastamentos, férias** e demais **ausências** ou **impedimentos legais** ou **regulamentares** do **titular**, assim como em caso de **vacância do cargo** (art. 44, §1º).

O substituto faz jus aos **vencimentos** ou **subsídio** pelo exercício do cargo de direção ou chefia, pagos na proporção dos dias de efetiva substituição (art. 44, §2º).

A substituição propriamente dita, no sentido legal, ensejadora de retribuição pecuniária, é unicamente a que resulta de impedimento do titular, o qual, **embora conservando a titularidade**, se **afasta** do exercício daquele cargo por uma série de razões (por exemplo: férias; doação de sangue, casamento; participação em programa de treinamento, licença à gestante, à adotante e à paternidade, para tratamento da própria saúde etc.)¹¹. Por outro lado, não seria o caso de substituição se o titular, por exemplo, viajar a serviço, pois, ainda que fora da sede, ele estaria no pleno exercício do cargo.

Ressalte-se que não há substituição no caso de impedimentos de ocupante de **cargo de provimento efetivo**, mas apenas para cargo em comissão, função de confiança com atribuições de direção, chefia ou assessoramento.

¹¹ Diniz (2009, p. 229)

Regime Disciplinar

O regime disciplinar dos servidores públicos compreende **deveres, proibições, penalidades e responsabilidades**. Vejamos.

Deveres

O art. 180 da LC 840/2011 prevê os **deveres** a serem observados pelos servidores do DF no exercício de cargo efetivo ou em comissão. Aqui não há muito a acrescentar. Necessário apenas conhecer os deveres previstos na lei. São eles:

- I – exercer com zelo e dedicação suas atribuições;
- II – manter-se atualizado nos conhecimentos exigidos para o exercício de suas atribuições;
- III – agir com perícia, prudência e diligência no exercício de suas atribuições;
- IV – atualizar, quando solicitado, seus dados cadastrais;
- V – observar as normas legais e regulamentares no exercício de suas atribuições;
- VI – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- VII – levar ao conhecimento da autoridade superior as falhas, vulnerabilidades e as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo público ou função de confiança;
- VIII – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder;
- IX – zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- X – guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- XI – ser leal às instituições a que servir;
- XII – ser assíduo e pontual ao serviço;
- XIII – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XIV – declarar-se suspeito ou impedido nas hipóteses previstas em lei ou regulamento;
- XV – tratar as pessoas com civilidade;
- XVI – atender com presteza:
 - a) o público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) os requerimentos de expedição de certidões para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) as requisições para a defesa da administração pública.

A inobservância dos deveres funcionais constitui **infração leve**, sendo penalizada, em regra, com **advertência**, a menos que a infração justifique imposição de suspensão por até 30 dias (art. 199).

Responsabilidades

O servidor público DF que exercer irregularmente suas atribuições pode ser responsabilizado nas esferas **civil, penal e administrativa**. Em suma:

Civil	• Prejuízos causados ao erário ou a terceiros, por dolo ou culpa.
Penal	• Crimes ou contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.
Administrativa	• Infrações funcionais definidas em leis administrativas.

Vejamos com mais detalhes as hipóteses em que cada esfera de responsabilidade incide sobre as atividades do servidor público.

Responsabilidade civil

A responsabilidade civil é de ordem patrimonial e decorre de ato **omissivo** ou **comissivo**, **doloso** ou **culposo**, que resulte em **prejuízo ao erário** ou a **terceiros** (art. 183).

A responsabilidade civil do servidor será sempre **subjettiva**, vale dizer, o agente só responde se ficar comprovado que houve dolo (intenção) ou culpa (imperícia, imprudência ou negligência) em sua atuação.

A lei prevê duas hipóteses básicas em que o servidor poderá ser chamado a ressarcir prejuízos: (i) danos causados diretamente à Administração Pública, isto é, ao erário; ou (ii) danos causados a terceiros no exercício da função pública.

Na hipótese de **dano ao erário**, após o devido processo administrativo com garantias de defesa em que se confirme a responsabilidade do servidor, o ressarcimento deverá ser feito no prazo de até 10 dias, após a devida comunicação, podendo, **a seu pedido**, ser **descontadas da remuneração ou subsídio**.

Já na hipótese de **dano causado a terceiros**, o servidor responderá perante a Fazenda Pública em **ação regressiva** (art. 183, §2º). Significa que o terceiro prejudicado deverá propor ação contra o Estado, e não contra o servidor. O Estado responderá **objetivamente**, ou seja, independentemente de culpa ou dolo, mas fica com o direito de entrar com ação regressiva contra o servidor que causou o dano. Na ação regressiva, o Estado terá que provar que houve dolo ou culpa do servidor e, só se conseguir provar, será reconhecida a responsabilidade civil do agente perante o Estado.

A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores, e contra eles tem de ser executada, na forma da lei civil (art. 183, §3º).

Uma particularidade da responsabilidade civil do servidor está ligada à **imprescritibilidade** das respectivas ações de ressarcimento, nos termos do art. 37, §5º da CF: *"a lei estabelecerá os prazos de prescrição para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento"*.

Responsabilidade penal

A responsabilidade penal abrange os **crimes** e **contravenções** imputadas ao servidor, nessa qualidade (art. 182).

Conforme ensina Maria Sylvia Di Pietro, o conceito de servidor público para fins criminais é amplo, mais se aproximando do conceito de **agente público**. Com efeito, o Código Penal (art. 327) considera **funcionário público**, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública, inclusive em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública.

A responsabilidade criminal do servidor é apurada pelo **Poder Judiciário**.

Responsabilidade administrativa

A responsabilidade administrativa do servidor está relacionada à violação de **norma de Direito Administrativo (prática de infrações disciplinares)**. Ademais, pressupõe que sua apuração seja realizada em **processo administrativo** e que a sanção seja aplicada por **autoridade administrativa**. As condutas apuradas em processo judicial se situam nas esferas penal e civil, mas não na administrativa.

Assim, por exemplo, as violações dos deveres funcionais ou o cometimento das infrações previstas na LC 840/2011 acarretam a responsabilidade administrativa do servidor. Com efeito, a apuração dessas infrações será feita pela própria Administração Pública, por meio de processo disciplinar do qual poderá resultar a aplicação das sanções também previstas na lei (advertência, suspensão, demissão etc.).

Detalhe importante é que a prática de ato de improbidade administrativa, apesar do nome, insere-se no âmbito da responsabilidade civil do servidor, e não da responsabilidade administrativa. É que os atos de improbidade, conforme previsto na Lei 8.429/1992, são apurados por meio de processo civil, e a aplicação das sanções decorrentes será aplicada por **autoridade judicial**.

Outra informação importante é que a responsabilidade administrativa perante a Administração Pública não exclui a competência do **Tribunal de Contas** prevista na Lei Orgânica do Distrito Federal (art. 181, §3º e art. 184). Ou seja, o servidor poderá ser punido, pelo mesmo fato, tanto pela própria Administração como pelo Tribunal de Contas, embora ambas as atuações estejam no âmbito da responsabilidade administrativa.

Comunicação entre as instâncias

O art. 181, §1º da LC 840/2011 dispõe que “as sanções civis, penais e administrativas **poderão cumular-se, sendo independentes entre si**”.

É possível, então, que um único ato praticado pelo servidor público dê ensejo a sanções civis, penais e administrativas. Em regra, tais sanções poderão ser aplicadas cumulativamente e sua apuração ocorrerá de forma independente entre as instâncias.

Lucas Furtado apresenta um exemplo interessante para ilustrar o tema. Imagine situação em que servidor público dolosamente fere colega de trabalho utilizando o teclado de seu computador. O prejuízo causado pela destruição do equipamento enseja, em primeiro lugar, a responsabilidade **civil** do servidor, que será obrigado a ressarcir o dano causado. A ofensa física em serviço, nos termos do art. 192, I da LC 840/2011, enseja a sua responsabilidade **administrativa** e deve importar na aplicação da pena de suspensão. E se o golpe tiver causado lesões corporais ao colega, o servidor poderá responder **criminalmente**.

É possível que haja condenação em alguma instância e absolvição em outras. De fato, **a regra é a independência entre as instâncias**, ou seja, a condenação ou absolvição em uma instância não deve necessariamente importar a condenação ou absolvição nas outras instâncias. Ademais, as sanções podem ser **cumulativas**, isto é, o servidor pode ser condenado pelo mesmo fato nas esferas civil, penal e administrativa.

As **exceções** a essa regra ocorrem quando a esfera **penal** está envolvida.

Com efeito, o art. 181, §2º da LC 840/2011 dispõe que “a responsabilidade administrativa do servidor é **afastada** no caso de **absolvição penal** que **negue** a **existência do fato** ou sua **autoria**, com decisão transitada em julgado”.

Portanto, a **absolvição penal** pela **negativa de autoria** ou pela **inexistência do fato** interfere nas esferas administrativa e civil. Se, no nosso exemplo, o servidor acusado de lesões corporais contra o colega demonstra no processo penal que no dia da agressão se encontrava enfermo, internado em hospital, ou seja, se ele demonstra que, não obstante a agressão tenha sido praticada, não foi ele quem a praticou, ele será absolvido no processo criminal por negativa de autoria. Essa decisão proferida na esfera penal **vincula** todas as outras instâncias, ou seja, o servidor não mais poderá ser responsabilizado, pelo mesmo fato, nas esferas civil e administrativa.

Tal vinculação ocorre porque o poder de investigação na esfera penal é muito mais amplo que nas demais esferas; assim, se fica comprovado no processo judicial que o fato não ocorreu ou que o agente não foi o autor, torna-se impraticável sustentar o contrário nas outras instâncias.

Em relação à absolvição penal, há que se ressaltar o que prescreve a **Súmula 18 do STF**:

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

Pela Súmula, ainda que a absolvição decorra de negativa de autoria ou inexistência do fato, se houver algum “resíduo” do fato que não tenha sido objeto de apreciação na esfera penal, o servidor ainda poderá ser responsabilizado administrativa ou civilmente caso a prática desse “resíduo” constitua infração passível de punição nessas esferas.

No nosso exemplo, se o servidor for absolvido na esfera penal pela inexistência do fato “agressão corporal”, ele não poderá ser penalizado administrativamente com a demissão do cargo por ofensa física, mas poderá ser responsabilizado nas esferas civil e administrativa caso na discussão com o colega ele tenha se exaltado e espatifado o teclado do computador contra o chão. O dano ao patrimônio caracterizaria a falta residual de que trata a Súmula 18 do STF, porque não foi objeto de apreciação no processo penal.

Enquanto a LC 840/2011 trata apenas dos casos em que há **absolvição** na esfera penal, o Código Civil é mais amplo, prescrevendo que também a decisão que **condene criminalmente** o servidor igualmente **vincula** as instâncias administrativa e civil, desde que os mesmos fatos estejam previstos em lei como infrações administrativas ou que tenham causado dano ao erário ou a terceiro, respectivamente. Ou seja, a **condenação criminal** do servidor por determinado fato, uma vez transitada em julgado, quanto então não se pode mais discutir sobre a “existência do fato, ou sobre quem seja seu autor”, **interfere** nas esferas administrativa e civil, implicando o **reconhecimento automático** da responsabilidade do servidor, **por esse fato**, nessas duas esferas.

COMUNICAÇÃO ENTRE AS INSTÂNCIAS:

- Se tiver havido **condenação** na instância **criminal**, o servidor será **condenado** nas instâncias administrativa e civil (CC, art. 935).
- Se tiver havido **absolvição** na instância criminal sob o fundamento de **negativa de fato ou de autoria**, o servidor **NÃO** poderá, pelos mesmos fatos, ser responsabilizado nas instâncias administrativa e civil.
- Se tiver havido **absolvição** criminal **sob qualquer outro fundamento**, **exceto** os dois acima indicados (por exemplo, por insuficiência de provas), as instâncias administrativa e civil **NÃO** sofrerão qualquer vinculação e poderão decidir de forma **autônoma**.

Questão para fixar

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

Comentário:

O quesito está errado. Nos termos do art. 181, §1º da LC 840/2011, "**as sanções civis, penais e administrativas poderão *cumular-se*, sendo independentes entre si**", significando que, em regra, tais sanções poderão ser aplicadas cumulativamente e sua apuração ocorrerá de forma independente entre as instâncias. Portanto, o mero ajuizamento de ação penal não é motivo para impedir a abertura ou o prosseguimento de processo administrativo disciplinar para apurar o mesmo fato, daí o erro. Tal entendimento, aliás, é reconhecido na jurisprudência do STJ, conforme o seguinte excerto do MS 18.090/DF, de 21/5/2013:

*3. É pacífico na doutrina e na jurisprudência que as esferas **administrativa e penal** são **independentes**, sendo descabida a suspensão do processo administrativo durante o prazo de trâmite do processo penal.*

Entretanto, o **trânsito em julgado da sentença criminal** poderá **interferir** nas conclusões do processo administrativo nas seguintes situações: (i) **caso haja *condenação penal*, hipótese em que o servidor também deverá ser *condenado* na instância administrativa**; ou (ii) **caso haja *absolvição penal sob o fundamento de negativa de fato ou de autoria*, hipótese em que o servidor *não* poderá, pelos mesmos fatos, ser responsabilizado na esfera administrativa**.

Por oportuno, ressalte-se que o Código Penal prevê situações em que a sanção criminal poderá ser a **perda do cargo público**. Sendo o caso, com o trânsito em julgado da sanção judicial, o servidor perderá o cargo ainda que a sanção aplicável na esfera administrativa seja outra.

Gabarito: Errada

Penalidades

O poder disciplinar permite à Administração Pública aplicar penalidades aos servidores que pratiquem infrações no exercício do cargo ou função. A doutrina tradicionalmente aponta como característica do poder disciplinar a **discricionariedade**. Essa discricionariedade, porém, é circunscrita à **gradação** da pena a ser aplicada, nas hipóteses em que a lei dá espaço para esse tipo de valoração, observada a regra de que quanto mais grave a conduta mais severa a sanção.

Quando admissível a gradação da penalidade, a autoridade competente deverá considerar a **natureza** e a **gravidade** da infração cometida, os **danos** que dela provierem para o serviço público, o **ânimo** e a **intenção** do servidor, as circunstâncias **agravantes** ou **atenuantes** e os **antecedentes funcionais** (art. 196).

A própria LC 840/2011 enumera as circunstâncias **atenuantes** e **agravantes** a serem consideradas na punição do servidor.

Como **situações atenuantes**, pode-se destacar (art. 197): ausência de punição anterior; desconhecimento justificável de norma administrativa; estado físico, psicológico, mental ou emocional abalado; coexistência de causas relativas à carência de condições de material ou pessoal na repartição; o fato de o servidor ter cometido a infração disciplinar sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento a ordem de autoridade superior, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto pro vindo de terceiro, dentre outras.

Como **situação agravantes**, pode-se destacar (art. 198): a prática de ato que concorra, grave e objetivamente, para o desprestígio do órgão, autarquia ou fundação ou da categoria funcional do servidor; o concurso de pessoas; ser o servidor quem promove ou organiza a cooperação ou dirige a atividade dos demais coautores ou, ainda, quem instiga subordinado ou lhe ordena a prática da infração disciplinar.

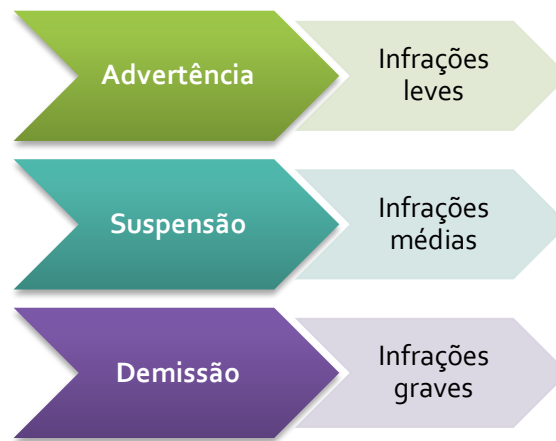
Ressalte-se que, embora exista certa margem de discricionariedade na gradação da sanção disciplinar, **nenhuma liberdade existe quanto ao dever de punir** o servidor se restar comprovado que ele cometeu alguma infração funcional prevista em lei. Em outras palavras, se, após o devido processo administrativo, restar confirmada a prática de infração funcional, a Administração **deverá** punir o servidor responsável com a penalidade aplicável ao caso concreto, nas condições e limites estabelecidos na LC 840/2011, não havendo espaço para a decisão contrária (que seria não punir).

As **penalidades disciplinares** que podem ser aplicadas aos servidores públicos do DF são (art. 195):

- **Advertência**
- **Suspensão**
- **Demissão**
- **Cassação de aposentadoria ou disponibilidade**
- **Destituição de cargo em comissão**

As infrações disciplinares classificam-se, para efeitos de escolha da sanção, em **leves**, **médias** e **graves**, sendo que as infrações médias e as infrações graves são subclassificadas em grupos.

Assim, em suma, a **advertência** é usada para punir infrações **leves**, a **suspensão** para infrações **médias** e a **demissão** para infrações **graves**.



Em relação à **cassação de aposentadoria ou de disponibilidade**, é aplicada ao servidor que tenha praticado, **quando estava na atividade**, uma infração punível com a **demissão**, ou seja infração **grave** (art. 203 e 204).

Já a **destituição de cargo em comissão** é aplicada ao servidor **não ocupante de cargo efetivo**, nos casos de infração **média** ou **grave** (art. 205).

Em seguida, vamos fazer uma *síntese* das principais infrações e respectivas punições.

Como dito, a **advertência** é a sanção por infração disciplinar leve, por meio da qual se reprova **por escrito** a conduta do servidor (art. 199).

➔ **Infrações leves penalizadas com advertência** (art. 190)

- descumprir dever funcional ou decisões administrativas emanadas dos órgãos competentes;
- retirar, sem prévia anuência da chefia imediata, qualquer documento ou objeto da repartição;
- deixar de praticar ato necessário à apuração de infração disciplinar, retardar indevidamente a sua prática ou dar causa à prescrição em processo disciplinar;
- recusar-se, injustificadamente, a integrar comissão ou grupo de trabalho, ou deixar de atender designação para compor comissão, grupo de trabalho ou para atuar como perito ou assistente técnico em processo administrativo ou judicial;
- cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório;
- manter sob sua chefia imediata, em cargo em comissão ou função de confiança, o cônjuge, o companheiro ou parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
- acessar, armazenar ou transferir, intencionalmente, com recursos eletrônicos da administração pública ou postos à sua disposição, informações de conteúdo pornográfico ou erótico, ou que incentivem a violência ou a discriminação em qualquer de suas formas;
- usar indevidamente a identificação funcional ou outro documento que o vincule com o cargo público ou função de confiança, em ilegítimo benefício próprio ou de terceiro.

No lugar da advertência, pode ser aplicada, motivadamente, a suspensão até trinta dias, se as circunstâncias assim o justificarem.

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

A LC 840/2011 divide as infrações médias em dois grupos:

- 1) **Grupo I:** penalizadas com suspensão de **até 30 dias**.
- 2) **Grupo II:** penalizadas com suspensão de **até 90 dias**.

Perceba que os prazos são máximos, podendo ser aplicadas suspensões por períodos menores, mas nunca superiores aos indicados.

➡ **Infrações médias penalizadas com suspensão de até 30 dias (art. 191)**

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

➡ **Infrações médias penalizadas com suspensão de até 90 dias (art. 192)**

- quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplina média do grupo I;
- ofender fisicamente a outrem em serviço, salvo em resposta a injusta agressão ou em legítima defesa própria ou de outrem;
- praticar ato de assédio sexual ou moral;
- coagir ou aliciar subordinado no sentido de filiar-se a associação, sindicato, partido político ou qualquer outra espécie de agremiação;
- exercer atividade privada incompatível com o exercício do cargo público ou da função de confiança;
- usar recursos computacionais da administração pública para, intencionalmente violar sistemas ou exercer outras atividades prejudiciais a sites públicos ou privados;
- permitir ou facilitar o acesso de pessoa não autorizada, mediante atribuição, fornecimento ou empréstimo de senha ou qualquer outro meio a recursos computacionais, sistemas de informações ou banco de dados da administração pública ou a locais de acesso restrito.

Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser **convertida em multa**, que será equivalente a **50% do valor diário da remuneração ou subsídio, por dia de suspensão**, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço. Ou seja, na hipótese de conversão, o servidor é obrigado a continuar trabalhando, só que recebendo apenas metade da sua remuneração diária durante o período em que estaria suspenso.

Perceba que, mesmo quando convertida em multa, a penalidade disciplinar aplicada continua sendo a suspensão; vale dizer, primeiro o servidor é punido com suspensão e, depois, a critério da Administração, a suspensão poderá ser convertida em multa; jamais a multa é aplicada sozinha, como sanção disciplinar autônoma. Ademais, a decisão de converter a suspensão em multa cabe discricionariamente à Administração, e não ao servidor punido.

Quando o servidor é punido, faz-se um registro do fato em seus assentamentos funcionais. O registro da penalidade de advertência será cancelado após o decurso de **3 anos de efetivo exercício**, desde que o servidor, nesse período, não tenha praticado nova infração disciplinar. Nas mesmas condições, o cancelamento do registro da suspensão ocorrerá após **5 anos de efetivo exercício**.

O cancelamento dos registros das advertências e suspensões **não surtirá efeitos retroativos** (art. 201, §1º), impossibilitando ao servidor pleitear algum benefício que tenha perdido em razão das punições.

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

➤ **Infrações graves penalizadas com demissão (art. 193)**

- quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplina média do grupo II;
- abandono de cargo ou inassiduidade habitual;
- acumular ilegalmente cargos, empregos, funções públicas ou proventos de aposentadoria, salvo se for feita a opção na forma desta Lei Complementar;
- proceder de forma desidiosa, incorrendo repetidamente em descumprimento de vários deveres e atribuições funcionais;
- acometer-se de incontinência pública ou ter conduta escandalosa na repartição que perturbe a ordem, o andamento dos trabalhos ou cause dano à imagem da administração pública;
- cometer insubordinação grave em serviço, subvertendo a ordem hierárquica de forma ostensiva;
- dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:
 - a. pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
 - b. pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
- aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- participar de gerência ou administração de sociedade ou empresa privada, personificada ou não personificada, salvo:
 - a. nos casos previstos nesta Lei Complementar;
 - b. nos períodos de licença ou afastamento do cargo sem remuneração, desde que não haja proibição em sentido contrário, nem incompatibilidade;
 - c. em instituições ou entidades beneficentes, filantrópicas, de caráter social e humanitário e sem fins lucrativos, quando compatíveis com a jornada de trabalho.

➡ **Infrações graves penalizadas com demissão e incompatibilização para nova investidura em cargo público do DF, pelo prazo de 10 anos (art. 194):**

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

Em qualquer hipótese de sanção, **não será punido** o servidor que, ao tempo da infração disciplinar, era inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento, devido a: (i) **insanidade mental**, devidamente comprovada por laudo de junta médica oficial; (ii) **embriaguez completa**, proveniente de *caso fortuito ou força maior* (art. 209).

Ressalte-se que a punibilidade não se exclui pela embriaguez, **voluntária** ou **culposa**, por álcool, entorpecente ou substância de efeitos análogos, ou seja, o servidor não deixará de ser punido por ter cometido a infração enquanto estava bêbado, fora do seu juízo regular.

Também fica **isento de sanção disciplinar** o servidor cuja conduta funcional seja classificada como **erro de procedimento**, por apresentar, cumulativamente, todos os seguintes requisitos:

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

Autoridade competente para a aplicação das sanções disciplinares

Nos termos do art. 255 da LC 840/2011, o julgamento do processo disciplinar e a aplicação da sanção disciplinar são da competência:

- no **Poder Legislativo**, do **Presidente** da Câmara Legislativa ou do Tribunal de Contas;
- no **Poder Executivo**:
 - a. do **Governador**, quando se tratar de **demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade**;
 - b. de **Secretário de Estado** ou **autoridade equivalente**, quando se tratar de **suspensão superior a trinta dias** ou, ressalvado o disposto na alínea a, das demais sanções a servidor que a ele esteja imediatamente subordinado;

- c. de **administrador regional, dirigente** de órgão relativamente autônomo, **subsecretário, diretor regional** ou autoridade equivalente a que o servidor esteja mediata ou imediatamente subordinado, quando se tratar de sanção não compreendida nas alíneas a e b.

Prescrição das sanções disciplinares

A punibilidade, ou seja, a possibilidade de a Administração impor uma sanção disciplinar ao servidor que tenha cometido falta funcional, é extinta pela **morte do servidor** ou pela **prescrição**.

O art. 208 da LC 840/2011 estabelece os prazos prescricionais a partir dos quais a Administração não mais poderá aplicar a correspondente penalidade ao servidor. São eles:

- **5 anos**, quanto às infrações puníveis com **demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição** de cargo em comissão;
- **2 anos**, quanto à **suspensão**;
- **1 ano**, quanto à **advertência**.

O prazo de prescrição das sanções disciplinares começa a correr **da data em que o fato se tornou conhecido**.

Acrescenta a lei que a **instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição**. A contagem do tempo de prescrição ficará interrompida por período equivalente ao prazo máximo para a conclusão e julgamento do processo administrativo disciplinar a partir da sua instauração, incluídos os prazos de prorrogação (art. 208, §3º)¹². Com a interrupção, todo o período já transcorrido deverá ser desconsiderado, ou seja, o prazo prescricional começará a correr do zero a partir do dia em que cessar a interrupção.

Caso o fato definido como infração disciplinar também for tipificado pela lei penal como **crime**, os prazos prescricionais aplicáveis são os previstos na **legislação penal**, e não os da LC 840/2011. Contudo, vale anotar que, segundo a jurisprudência do STJ, o prazo prescricional previsto na legislação penal somente se aplica quando os fatos também forem apurados na esfera criminal¹³. Assim, nos casos em que os fatos imputados ao servidor não forem objeto de apuração na esfera criminal, ainda que tipificados na lei penal, devem ser aplicados os prazos prescricionais da LC 840/2011.

¹² MS 17.456/DF

¹³ RMS 19.887/SP

Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar

A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a **apuração imediata** dos fatos (art. 211).

A LC 840/2011 prevê dois mecanismos de apuração de responsabilidades:

- **Sindicância;** e
- **Processo administrativo disciplinar.**

Vejamos as características desses dois instrumentos de apuração.

Sindicância

A **sindicância** é o procedimento investigativo destinado a identificar a autoria de infração disciplinar, quando desconhecida, e a apurar a materialidade de infração disciplinar sobre a qual haja apenas indícios ou que tenha sido apenas noticiada (art. 214).

A sindicância é um procedimento mais célere de apuração de irregularidades. O prazo previsto para sua conclusão não poderá exceder **30 dias, prorrogável uma vez por igual período**, a critério da autoridade competente (art. 214).

Como resultado, a sindicância poderá levar a uma das seguintes hipóteses (art. 215):

- **Arquivamento do processo;**
- **Aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias;**
- **Instauração de processo disciplinar.**

Assim, se a sindicância demonstrar que as supostas irregularidades não possuem fundamento, ocorrerá o **arquivamento do processo**, sem aplicação de penalidades.

Do contrário, se restar evidenciada prática de **infração leve ou média do grupo I**, punível, respectivamente, com **advertência** ou **suspensão de até 30 dias**, o resultado da sindicância será a aplicação de uma dessas penalidades ao servidor, após a *necessária garantia do contraditório e da ampla defesa*.

Caso tenha sido instaurada sindicância e seja constatado o possível cometimento de infração punível com **sanção mais grave** (suspensão superior a 30 dias, demissão, cassação ou destituição), a conclusão da sindicância deve ser pela **instauração de processo disciplinar**.

Sindicância meramente inquisitorial não exige contraditório e ampla defesa, ao contrário da sindicância que, diretamente, pode resultar em punição ao servidor.

Nesta última hipótese, em que a conclusão é tão somente pela instauração de processo disciplinar, sem a aplicação de penalidades, a sindicância possui natureza meramente **inquisitorial, investigativa**, ou seja, não se trata de um processo de caráter sancionatório. Por conseguinte, a sindicância não precisará assegurar contraditório ou ampla defesa aos servidores, porque dela não resultará a aplicação de qualquer sanção. *O contraditório e a ampla defesa serão assegurados no processo administrativo disciplinar.*

Ressalte-se, contudo, que a **sindicância não é uma etapa do PAD**, vale dizer, pode-se perfeitamente iniciar um PAD sem que haja sindicância prévia; basta que, desde o início, seja possível identificar que as irregularidades

a serem apuradas possuem natureza grave, passíveis de punição com pena superior a suspensão por mais de 30 dias.

Um exemplo claro é quando uma infração punível com demissão, por exemplo, já tenha sido confirmada em decisão judicial transitada em julgado. No caso, não haveria necessidade de uma sindicância prévia para apurar preliminarmente os fatos ou para indicar os servidores responsáveis. Com base na decisão judicial, a autoridade competente poderia instaurar um PAD diretamente.

Não obstante, nos casos em que a sindicância é aberta e depois se verifique que os fatos apurados reclamem a instauração de PAD, os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como **peça informativa de instrução** (art. 218). Por oportuno, registre-se que o STJ considera que o PAD poderá, inclusive, apurar **novas infrações** além daquelas objeto de exame inicial na sindicância prévia, demonstrando que, de fato, não há vinculação entre esses institutos¹⁴.

Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como **ilícito penal**, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao **Ministério Público**, *independentemente da imediata instauração do processo disciplinar* (art. 154, parágrafo único).

A LC 840/2011 prevê uma modalidade especial de sindicância: a **sindicância patrimonial**.

A sindicância patrimonial é um procedimento **sigiloso**, com caráter exclusivamente **investigativo**, que poderá ser instaurado para apurar indícios de enriquecimento ilícito de servidor ou de evolução patrimonial incompatível com a remuneração ou subsídio por ele percebido.

Concluídos os trabalhos da sindicância patrimonial, a comissão responsável por sua condução deve elaborar relatório sobre os fatos apurados, concluindo pelo **arquivamento** ou pela **instauração de processo disciplinar** (não há hipótese de aplicação direta de sanção).

Processo administrativo disciplinar

O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do servidor por infração disciplinar.

O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de **três servidores estáveis**, designados pela autoridade competente.

Os **membros da comissão** deverão ser ocupantes de cargo de escolaridade ou nível hierárquico igual ou superior à do servidor acusado (art. 229).

A LC 840/2011 não impõe restrição quanto à **lotação** dos servidores integrantes da comissão disciplinar. Inclusive, se for conveniente para o interesse público, a lei permite que a apuração seja promovida por servidores de outros órgãos da administração pública, distintos daquele em que tenha ocorrido a infração disciplinar (art. 229, §9º).

Instaurado o processo disciplinar, o art. 222 prevê, como **medida cautelar** (e não como punição), a possibilidade de **afastamento preventivo** do servidor, pelo prazo de **até 60 dias**, prorrogável apenas uma única vez por igual período, ainda que não concluído o processo.

O afastamento cautelar tem o fim de evitar que o servidor interferira na apuração dos fatos. Assim, salvo motivo de caso fortuito ou força maior, o servidor afastado não pode comparecer à repartição de onde foi

¹⁴ MS 12.935/DF

afastado, exceto quando autorizado pela autoridade competente ou pela comissão processante. Como não possui caráter punitivo, e sim preventivo, o afastamento se dá **sem prejuízo da remuneração**.

Em substituição ao afastamento preventivo, a autoridade instauradora pode determinar que o servidor tenha **exercício provisório** em outra unidade administrativa do mesmo órgão, autarquia ou fundação de sua lotação, pelo mesmo prazo de até 60 dias (art. 223).

Prevê ainda a lei que, salvo quando autorizado pela autoridade instauradora, é **vedado** deferir ao servidor acusado, desde a instauração do processo disciplinar até a conclusão do prazo para defesa escrita (art. 221):

- gozo de férias;
- licença ou afastamento voluntários;
- exoneração a pedido;
- aposentadoria voluntária.

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



A **instauração** ocorre com a publicação do ato (**portaria**), publicado no Diário Oficial do DF, que constituir a comissão para condução do processo disciplinar.

Instaurado o processo disciplinar, o servidor acusado deve ser citado para, se quiser, **acompanhar o processo** pessoalmente ou por intermédio de procurador (art. 238). Segundo a jurisprudência do STF, **não há obrigatoriedade de que o procurador seja advogado**¹⁵; a designação de advogado em processo administrativo é mera faculdade da parte.

O prazo para a conclusão dos trabalhos da comissão é de **até 60 dias**, prorrogável uma vez por igual período (art. 217, § 1º). Detalhe é que todos os prazos nos processos administrativos disciplinares no Distrito Federal, ainda que regidos por leis especiais, ficam **suspensos** no período de 20 de dezembro a 20 de janeiro, inclusive (art. 217, § 2º).

Detalhando um pouco mais...

1. Conforme o entendimento do STF, esse prazo de 60 dias, prorrogável, não inclui o prazo de 20 dias que a autoridade julgadora possui para proferir decisão após o recebimento do processo (art. 256). Assim, segundo a orientação da Suprema Corte, o **prazo total** para que seja proferida decisão final no PAD é de **140 dias** (= 60 + 60 + 20), contados da respectiva instauração¹⁶.
2. **Todos os prazos** nos processos administrativos disciplinares no Distrito Federal, ainda que regidos por leis especiais, ficam **suspensos** no período de **20 de dezembro a 20 de janeiro, inclusive**.

¹⁵ Súmula Vinculante nº 5, do STF.

¹⁶ MS 23.299/SP

Na fase de instrução, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova. Quando a apuração depender de conhecimento especializado, a comissão poderá recorrer a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos (art. 239).

O servidor acusado poderá arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial, ter acesso às peças dos autos, observadas as regras de sigilo, apresentar pedido de reconsideração, recurso ou revisão do julgamento, dentre outras faculdades processuais (art. 226).

Quanto às testemunhas, os depoimentos serão prestados **separadamente** e de **forma oral**, ou seja, a testemunha não poderá levar seu depoimento por escrito (art. 242). O servidor acusado será ouvido **após** a inquirição das testemunhas (art. 243).

Após os procedimentos de apuração, se o inquérito levar à tipificação da infração disciplinar, será formulada a indicação do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas. Havendo a indicação, o servidor deverá ser citado para apresentar defesa escrita, no **prazo de 10 dias** (art. 245). Havendo dois ou mais indicados citados, o prazo será **comum para todos, de 20 dias**¹⁷ (art. 250, §1º).

O presidente da comissão poderá prorrogar o prazo de defesa pelo dobro, caso seja indispensável a realização de diligências para a preparação da defesa (art. 250, §2º).

O indiciado regularmente citado que não apresentar defesa no prazo legal será considerado **revel**. A revelia no processo disciplinar, contudo, ao contrário do que ocorre nos processos judiciais, não implica a presunção legal de que todas as alegações de fato aduzidas contra ele são verdadeiras, ou seja, não significa uma confissão do servidor.

Se houver revelia no PAD, a **autoridade** instauradora do processo designará um servidor para defender o indiciado revel, o chamado **defensor dativo**, que deverá ser ocupante de cargo de nível igual ou superior ao do servidor indiciado, **preferencialmente** com formação em **Direito** (art. 249, §2º).

Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório circunstanciado, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção. O relatório será sempre **conclusivo**, ou seja, a comissão deverá sempre manifestar sua opinião quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor (art. 252, III).

Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes e a sanção a ser aplicada.

Elaborado o relatório, o trabalho da comissão termina. O processo disciplinar será, então, remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para **julgamento** (art. 253).

A autoridade competente para o julgamento deverá proferir sua decisão no prazo de **20 dias**, contados do recebimento do processo (art. 256).

Não obstante a lei fixe prazo para a conclusão do PAD, o art. 256, §2º dispõe que o "**julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo**". O prazo de 20 dias é, portanto, um prazo impróprio. Entretanto, se a demora no julgamento der causa à prescrição da punição, a autoridade julgadora será responsabilizada.

¹⁷ Achando-se o indiciado em lugar **incerto** e **não sabido**, o indiciado será citado por **edital**, publicado no Diário Oficial do DF e em jornal de grande circulação no DF, hipótese em que o prazo para defesa será de **15 dias**, contados da data da última publicação do edital.

A autoridade julgadora deve decidir, motivadamente, conforme as provas dos autos. No entanto, se entender que as provas não são suficientes para a tomada de decisão, poderá converter o julgamento em diligência para repetição de atos processuais ou coleta de novas provas.

Em princípio, a autoridade julgadora não é vinculada pelas conclusões do relatório da comissão processante. Assim, em caso de **divergência** com as conclusões do relatório, a autoridade julgadora poderá adotar solução diversa da sugerida, sempre de forma motivada, **agravando** ou **abrandando** a penalidade proposta, ou mesmo **isentando** o servidor de responsabilidade (art. 257).

O processo administrativo disciplinar, como o ato administrativo, está sujeito à existência de vícios que poderão determinar a sua **nulidade** total ou parcial¹⁸. No caso de **vício insanável**, o processo será declarado **nulo** pela autoridade julgadora, que ordenará, conforme o caso, a realização de diligência, a reabertura da instrução processual ou, se nada disso resolver, a constituição de **outra comissão** para instauração de **novo processo** (art. 257, §5º).

Como exemplos de vícios que poderiam levar à anulação do processo disciplinar pode-se citar a inobservância de formalidade essencial (ex: comissão composta por servidores de nível hierárquico inferior ao do acusado), a violação ao devido processo legal (ex: não assegurar o direito ao contraditório e ampla defesa), a incompetência da autoridade julgadora para a penalidade que aplicou (ex: chefe da repartição aplicando a pena de demissão), entre outras.

É de se registrar que o processo disciplinar também está sujeito ao **controle de legalidade** – incluído o controle de **razoabilidade** e **proporcionalidade** das penas – promovido pelo **Poder Judiciário**, desde que provocado. Caso constate alguma ilegalidade, o Judiciário determinará a **anulação** do processo ou da decisão. A Administração deverá, então, iniciar tudo novamente, a fim de tomar nova decisão ou emitir novo ato, livre dos vícios apontados pela Justiça. Ressalte-se que o Poder Judiciário, quando exerce função jurisdicional de controle de legalidade, não aplica penalidade ao servidor, ou seja, ele não decide o mérito do PAD em substituição à Administração, mas apenas determina a **anulação** do processo ou da decisão ilegal, desproporcional ou não razoável.

Jurisprudência

Conforme o entendimento do STJ, o **processo disciplinar se encerra mediante o julgamento do feito pela autoridade competente**¹⁹.

Dessa forma, é **impossível o agravamento da penalidade** imposta a servidor público **após o encerramento** do respectivo processo disciplinar, ainda que a sanção anteriormente aplicada não esteja em conformidade com a lei ou orientação normativa interna. A Administração não poderia, por exemplo, querer anular o processo por ter aplicado a pena de *suspensão* quando a lei previa, para aquela infração, penalidade mais severa, como a *demissão*.

Com efeito, a LC 840/2011 prevê a revisão do processo não pode resultar **agravamento** de sanção disciplinar (art. 267).

¹⁸ A nulidade total invalidará todos os atos do processo. Já a nulidade parcial atingirá o ato viciado e todos os atos processuais **posteriores** que dele tenham decorrido ou a ele estejam logicamente relacionados.

¹⁹ MS 13.523/DF

A LC 840/2011 admite a revisão do processo disciplinar “a **qualquer tempo**, a **pedido** ou **de ofício**, quando se aduzirem **fatos novos ou circunstâncias não apreciadas no processo originário, suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada**”.

Perceba que é condição necessária para se promover a revisão do PAD o aparecimento de elementos novos, ainda não apreciados no processo originário. Dessa forma, a simples alegação de injustiça da penalidade, sem a apresentação de nenhuma informação nova capaz de alterar a decisão anterior, não constitui fundamento para a revisão (art. 259, §3º).

Outro detalhe importante é que da **revisão do processo não** poderá resultar agravamento de penalidade (art. 267).

A revisão do PAD não pode agravar a penalidade aplicada.

A possibilidade de revisão do PAD não pode ser considerada uma segunda instância desse processo administrativo. O PAD ocorre em **instância única**. A revisão é, na verdade, um novo processo administrativo, que corre em **apenso** ao processo originário (art. 262).

A revisão pode ocorrer **de ofício** ou **a pedido** do servidor. Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, *qualquer pessoa da família* poderá requerer a revisão do processo (art. 259, §1º).

Ademais, a lei permite que a revisão ocorra “**a qualquer tempo**”, ou seja, não existe um prazo legal máximo para que seja requerida.

No processo de revisão, o **ônus da prova cabe ao requerente** (que poderá ser beneficiado pela revisão) (art. 260). No processo originário, ao contrário, o ônus da prova é da Administração.

O requerimento de revisão do processo será conforme o caso, à autoridade administrativa que julgou, originariamente, o processo disciplinar. Autorizada a revisão, o pedido deve ser encaminhado ao dirigente do órgão, autarquia ou fundação onde se originou o processo disciplinar, para providenciar a constituição de **comissão revisora** (compostas por servidores distintos da comissão original), seguindo as mesmas regras aplicáveis à formação de comissão no PAD original (art. 261).

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. 266. §1º).

Questão para fixar

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

Comentário:

O item está correto, nos termos do art. 221 da LC 840/2011:

*Art. 221. Salvo quando autorizado pela autoridade instauradora, é vedado deferir ao **servidor acusado**, desde a instauração do processo disciplinar até a conclusão do prazo para defesa escrita:*

I – gozo de férias;

II – licença ou afastamento voluntários;

III – exoneração a pedido;

*IV – **aposentadoria voluntária**.*

Gabarito: Certa

12) A instauração de processo administrativo disciplinar é obrigatória para a aplicação das penas de suspensão por mais de trinta dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

Comentário:

O item está correto. Sempre que a infração praticada pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de **suspensão por mais de 30 dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão**, será obrigatória a instauração de **processo disciplinar**.

Já para a aplicação das penalidades de **advertência e de suspensão até 30 dias**, basta a **sindicância**.

Gabarito: Certo

Bom, finalmente chegamos ao fim da parte teórica. Para complementar e fixar o aprendizado, recomendo a leitura da “lei seca”. Isso porque muitas questões de prova são elaboradas com base na literalidade da lei. As explicações anteriores ajudarão no entendimento dos dispositivos. Em seguida, vamos resolver algumas questões de prova.

Questões comentadas

1. (Cespe – SEDF 2017)

Acerca dos agentes públicos, julgue o item a seguir à luz da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011, que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis do DF.

A lei em questão prevê a possibilidade de concessão formal de elogio a servidor, bem como a premiação dele pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que fomentem a eficiência no serviço público.

Comentário:

A resposta está no art. 279 da LC 840/2011:

Art. 279. Podem ser instituídos os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos nos respectivos planos de carreira:

I – prêmio pela apresentação de ideias, inventos ou trabalhos que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais;

*II – concessão de medalha, diploma de honra ao mérito, condecoração e **elogio**.*

Essa questão reforça a necessidade de que você faça pelo menos uma leitura atenta de toda a LC 840 durante os seus estudos, pois a banca pode cobrar determinados detalhes baseados simplesmente na literalidade da lei.

Gabarito: Certa

2. (Cespe – SEDF 2017)

Acerca dos agentes públicos, julgue o item a seguir à luz da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011, que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis do DF.

Segundo a lei em apreço, nomeação é a forma originária de provimento de cargo público, podendo o ato de nomeação ser editado com efeito retroativo.

Comentário:

De fato, a nomeação é **forma originária** de provimento de cargo público. Contudo, segundo o art. 9º da LC 840/2011, “é **vedado** editar atos de nomeação, posse ou exercício com efeito retroativo”.

Gabarito: Errada

3. (Cespe – SEDF 2017)

Com fundamento na classificação dos agentes públicos e na Lei Complementar n.º 840/2011, julgue o item que se segue.

A investidura em cargo em comissão depende de prévia aprovação em concurso público.

Comentário:

Os cargos em comissão são de **livre** nomeação e exoneração, ou seja, a sua investidura **independe** de concurso público.

Gabarito: Errada

4. (Cespe – SEDF 2017)

Com base nas disposições da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais), julgue o item que se segue, a respeito de agentes públicos.

Disposição da lei complementar em apreço permite a abertura de concurso público mesmo quando houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado, mas não nomeado.

Comentário:

Diferentemente da Lei 8.112/90, a LC 840/2011 **não** veda a abertura de novo concurso público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado. Sobre o tema, a LC 840/2011 se limita a transcrever a regra constitucional que prevê a **prioridade de nomeação** aos candidatos aprovados no concurso anterior. Veja:

Art. 13. O concurso público tem validade de até dois anos, a qual pode ser prorrogada uma única vez, por igual período, na forma do edital.

§ 1º No período de validade do concurso público, o candidato aprovado deve ser nomeado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo na carreira.

§ 2º O candidato aprovado em concurso público, no prazo de cinco dias contados da publicação do ato de nomeação, pode solicitar seu reposicionamento para o final da lista de classificação.

Gabarito: Certa

5. (Cespe – SEDF 2017)

Com base nas disposições da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais), julgue o item que se segue, a respeito de agentes públicos.

Após tomar posse em cargo efetivo, o servidor público do DF terá cinco dias úteis para efetivamente começar a desempenhar as atribuições do respectivo cargo, contados da data da posse.

Comentários:

Conforme previsto no art. 19, §2º da LC 840/2011, "é de **cinco dias úteis** o prazo para o servidor entrar em exercício, contado da posse".

Gabarito: Certa

6. (Cespe – SEDF 2017)

Relativamente ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais, conforme disciplina a Lei Complementar n.º 840/2011, julgue o item que se segue.

O ato de nomeação de um aprovado em concurso público para professor do Distrito Federal pode ter efeito retroativo, sendo, no entanto, vedado tal efeito para os atos de posse e exercício.

Comentário:

Segundo o art. 9º da LC 840/2011, "é **vedado** editar atos de nomeação, posse ou exercício com efeito retroativo".

Gabarito: Errado

7. (Cespe – SEDF 2017)

À luz da legislação que rege os atos administrativos, a requisição dos servidores distritais e a ética no serviço público, julgue o seguinte item.

No período do estágio probatório de servidor público do DF, é vedada a cessão desse servidor a outro órgão.

Comentário:

A resposta está no art. 26 da LC 840/2011, que diz o seguinte:

*Art. 26. O servidor em **estágio probatório pode:***

I – exercer qualquer cargo em comissão ou função de confiança no órgão, autarquia ou fundação de lotação;

*II – ser **cedido** a outro órgão ou entidade para ocupar cargo de natureza especial ou de equivalente nível hierárquico.*

Logo, a cessão de servidor em estágio probatório não é **vedada**. A lei apenas impõe uma condição: a de que a cessão seja para o servidor ocupar cargo de natureza especial ou de equivalente nível hierárquico.

Gabarito: Errada

8. (Cespe – SEDF 2017)

Maurício, chefe imediato de João (ambos servidores públicos distritais), determinou que este participasse de reunião de trabalho em Fortaleza – CE nos dias nove e dez de janeiro. João recebeu o valor das diárias. No dia oito de janeiro, João sofreu um acidente de carro e, conforme atestado médico apresentado para Maurício, teve de ficar de repouso por três dias, razão pela qual não pôde viajar. Essa foi a primeira vez no bimestre que João teve de se afastar do serviço por motivo de saúde.

Acerca dessa situação hipotética e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

João deveria restituir integralmente o valor das diárias em cinco dias, contados a partir do dia nove de janeiro.

Comentário:

Conforme o art. 105 da LC 840/2011, "o servidor que receber diária ou passagem e não se afastar do Distrito Federal, por qualquer motivo, fica obrigado a **restituí-las integralmente, no prazo de setenta e duas horas**, contadas da data em que deveria ter viajado".

Logo, João deveria restituir integralmente o valor das diárias em 72 horas, e não em cinco dias.

Detalhe é que o mesmo prazo de 72 horas deve ser observado para a restituição das diárias recebidas em excesso nos casos em que o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento.

Gabarito: Errado

9. (Cespe – SEDF 2017)

Maurício, chefe imediato de João (ambos servidores públicos distritais), determinou que este participasse de reunião de trabalho em Fortaleza – CE nos dias nove e dez de janeiro. João recebeu o valor das diárias. No dia oito de janeiro, João sofreu um acidente de carro e, conforme atestado médico apresentado para Maurício, teve de ficar de repouso por três dias, razão pela qual não pôde viajar. Essa foi a primeira vez no bimestre que João teve de se afastar do serviço por motivo de saúde.

Acerca dessa situação hipotética e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

A concessão de diária é ato vinculado da administração pública.

Comentário:

A concessão de diária está regulamentada no art. 104 da LC 840/2011, nos seguintes termos:

Art. 104. O servidor que, a serviço, se afastar do Distrito Federal em caráter eventual ou transitório faz jus a passagem e diária, para cobrir as despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana.

§ 1º A diária é concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite.

§ 2º Nos casos em que o afastamento do Distrito Federal constituir exigência permanente do cargo, o servidor não faz jus a diária.

Note que, ao dizer que o servidor que se afastar do DF a serviço “faz jus” a diária, a lei coloca a concessão de diária como um **ato vinculado** da Administração. Por exemplo, no caso narrado no enunciado, a Administração deveria, necessariamente, conceder diárias a João, uma vez que ele iria participar da reunião de trabalho em Fortaleza.

Gabarito: Certa

10. (Cespe – SEDF 2017)

Maurício, chefe imediato de João (ambos servidores públicos distritais), determinou que este participasse de reunião de trabalho em Fortaleza – CE nos dias nove e dez de janeiro. João recebeu o valor das diárias. No dia oito de janeiro, João sofreu um acidente de carro e, conforme atestado médico apresentado para Maurício, teve de ficar de repouso por três dias, razão pela qual não pôde viajar. Essa foi a primeira vez no bimestre que João teve de se afastar do serviço por motivo de saúde.

Acerca dessa situação hipotética e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

O atestado médico apresentado por João somente surtiria efeitos após a homologação pelo setor de assistência à saúde do seu órgão de lotação.

Comentário:

O art. 274, §5º da LC 840/2011 prevê que “o atestado médico de **até três dias durante o bimestre** do ano civil pode ser recebido pela chefia imediata, **sem a homologação do serviço de saúde**”. No caso, João apresentou um atestado médico de três dias, pela primeira vez no bimestre. Sendo assim, a homologação do atestado é desnecessária.

Gabarito: Errada

11. (Cespe – SEDF 2017)

Situação hipotética: Carla tomou posse em cargo efetivo do DF em 20/12/2011. No ano de 2015, foi-lhe aplicada penalidade de suspensão por quatorze dias. Cinco anos após a data da posse, ela requereu e teve deferida, no dia 21/12/2016, licença-servidor. **Assertiva:** Nessa situação, o ato de concessão da licença é inválido.

Comentários:

A LC 840/2011 regula a licença-servidor da seguinte forma:

*Art. 139. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor ocupante de cargo efetivo faz jus a 3 meses de **licença-servidor**, sem prejuízo de sua remuneração, inclusive da retribuição do cargo em comissão, função de confiança ou função gratificada escolar - FGE que eventualmente exerça.*

Art. 140. A contagem do prazo para aquisição da licença-servidor é interrompida quando o servidor, durante o período aquisitivo:

I – sofrer sanção disciplinar de suspensão;

II – licenciar-se ou afastar-se do cargo sem remuneração.

Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço retardam a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de um mês para cada falta.

Assim, considerando que Carla entrou em exercício no mesmo dia em que tomou posse (20/12/2011), ela teria direito à licença-servidor em 21/12/2016, após 5 anos de efetivo exercício. Ocorre que, durante o período aquisitivo, Carla ficou *suspensa por 14 dias*, fato que interrompeu a contagem do prazo para aquisição da licença-prêmio. Na prática, o período aquisitivo da licença-servidor foi postergado em 14 dias por causa da suspensão. Ou seja, Carla somente teria direito à licença em **05/01/2017**, de modo que o ato de concessão de licença em 21/12/2016 foi inválido.

Gabarito: Certa

12. (Cespe – SEDF 2017)

Julgue o próximo item, à luz da Lei Complementar n.º 840/2011, que dispõe acerca do regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais.

Situação hipotética: O bisneto de Carlos (servidor público efetivo) está internado em um hospital e não há nenhum parente disponível para cuidar dele, que necessita de acompanhamento diário e em turno integral.

Assertiva: Nesse caso, Carlos tem direito ao gozo de licença por motivo de doença em pessoa da família.

Comentário: A referida licença é concedida em razão de doença do **cônjuge** ou **companheiro**, **padrasto** ou **madrasta**, **ascendente**, **descendente**, **enteado** e **colateral consanguíneo** ou **afim até o segundo grau civil** (LC, 840/2011, art. 134). O bisneto do servidor é parente de **terceiro grau**. Logo, Carlos **não** possui direito ao gozo de licença por motivo de doença em pessoa da família

Gabarito: Errada

13. (Cespe – SEDF 2017)

Relativamente ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais, conforme disciplina a Lei Complementar n.º 840/2011, julgue o item que se segue.

Um professor da carreira do magistério público do Distrito Federal poderá afastar-se de sua atividade para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* no exterior, ainda que no período de estágio probatório, se estiver em efetivo exercício no seu estabelecimento de ensino público.

Comentários:

O referido afastamento está prevista no art. 161 da LC 840/2011, da seguinte forma:

Art. 161. O servidor estável pode, no interesse da administração pública, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração ou subsídio, para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior, no País ou no exterior.

§ 1º O titular do órgão, autarquia ou fundação deve definir os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação de que trata este artigo, com ou sem afastamento do servidor, observado o regulamento.

§ 2º O afastamento para realização de programas de mestrado, doutorado ou pós-doutorado somente pode ser concedido ao **servidor estável que esteja em efetivo exercício no respectivo órgão, autarquia ou fundação há pelo menos:**

I – três anos consecutivos para mestrado;

II – quatro anos consecutivos para doutorado ou pós-doutorado.

Logo, o item está errado, pois não basta o servidor estar em exercício no órgão para ter direito ao afastamento: ele deve cumprir os prazos mínimos (três anos para mestrado e quatro anos para doutorado e pós-doutorado).

Gabarito: Errada

14. (Cespe – SEDF 2017)

Relativamente ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais, conforme disciplina a Lei Complementar n.º 840/2011, julgue o item que se segue.

Situação hipotética: Um professor do magistério público do Distrito Federal, após um ano de exercício no cargo, solicitou licença para tratar de interesses particulares. **Assertiva:** Nessa situação, a concessão da licença fica a critério da administração pública.

Comentário:

A licença para tratar de interesses particulares é **não remunerada**. E, com base no art. 25 da LC 84/2011, "é **vedado** à administração pública **conceder licença não remunerada** ou autorizar afastamento sem remuneração ao servidor em estágio probatório". Logo, na situação em apreço, a concessão da licença **não** fica a critério da administração pública, pois é **vedada**.

Gabarito: Errada

15. (Cespe – SEDF 2017)

Julgue o próximo item, à luz da Lei Complementar n.º 840/2011, que dispõe acerca do regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais.

Desde a condenação até o transcurso do prazo de oito anos após o cumprimento da pena, não poderão ser nomeados para ocupar cargo em comissão aqueles que tiverem sido condenados, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado pelos crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

Comentário:

O art. 5º, §3º da LC 840/2011, "é **proibida** a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão, incluídos os de natureza especial, de pessoa que tenha praticado **ato tipificado como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral, observado o mesmo prazo de incompatibilidade dessa legislação**".

Na legislação eleitoral (Lei Complementar 64/1990), temos a seguinte previsão:

*Art. 1º São **inelegíveis**:*

e) os que forem condenados, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado, desde a condenação até o transcurso do prazo de 8 (oito) anos após o cumprimento da pena, pelos crimes:

6. de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores;

Sendo assim, os agentes que forem condenados criminalmente por lavagem ou ocultação de bem, direitos e valores ficará inelegível pelo prazo de 8 anos, período em que também não poderá ser nomeado para ocupar cargo em comissão no Distrito Federal.

Gabarito: Certa

16. (Cespe – SEDF 2017)

O prefeito de determinado município utilizou recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) para pagamento de professores e para a compra de medicamentos e insumos hospitalares destinados à assistência médico-odontológica das crianças em idade escolar do município.

Mauro, chefe do setor de aquisições da prefeitura, propositalmente permitia que o estoque de medicamentos e insumos hospitalares chegasse a zero para justificar situação emergencial e dispensar indevidamente a licitação, adquirindo os produtos, a preços superfaturados, da empresa Y, pertencente a sua sobrinha, que desconhecia o esquema fraudulento.

A respeito da situação hipotética apresentada e de aspectos legais e doutrinários a ela relacionados, julgue o item a seguir.

Se, em vez do âmbito municipal, a situação em apreço tivesse ocorrido no âmbito da administração pública distrital, de acordo com a Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais), a conduta de Mauro se enquadraria como infração média do grupo I.

Comentário:

A conduta de Mauro, na verdade, se enquadra como **infração grave**, dos grupos I ou II. Veja:

Art. 193. São infrações graves do grupo I:

VI – dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:

a) pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

b) pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

VII – dispensar licitação para contratar pessoa física de família ou parente mencionado no inciso VI, a e b;

Lembrando que a sobrinha de Mauro é sua parente de **terceiro grau**.

Gabarito: Errada

17. (Cespe – SEDF 2017)

Com base nas disposições da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 840/2011 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais), julgue o item que se segue, a respeito de agentes públicos.

Situação hipotética: Lucas, servidor público distrital, foi denunciado pela prática de infração disciplinar e, em razão disso, será submetido a processo disciplinar para a apuração de responsabilidade administrativa.

Assertiva: Nessa situação, o desenvolvimento do referido processo limitar-se-á às seguintes fases: instauração, inquérito e julgamento.

Comentário:

A resposta está no art. 235 da LC 840/2011:

Art. 235. O processo disciplinar desenvolve-se nas seguintes fases:

I – instauração;

II – instrução;

III – defesa;

IV – relatório;

V – julgamento.

Gabarito: Errada

18. (Cespe – TCDF 2014)

Os cargos para provimento em caráter efetivo somente podem ser criados por lei. No caso de cargos a serem providos em comissão, faculta-se ao chefe do Poder Executivo a sua criação mediante decreto.

Comentário:

Tanto os cargos de provimento efetivo como os de provimento em comissão são criados por lei. É o que prevê o art. 3º, parágrafo único da LC 840/2011:

*Art. 3º **Cargo público** é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional e cometidas a um servidor público.*

*Parágrafo único. Os **cargos públicos** são criados por lei, com denominação própria e subsídio ou vencimentos pagos pelos cofres públicos, **para provimento em caráter efetivo ou em comissão**.*

Gabarito: Errado

19. (Cespe – TCDF 2014)

Considere que determinada autarquia do DF tenha sido extinta, que seus servidores estáveis tenham sido colocados em disponibilidade e, posteriormente, tenham reingressado no serviço público do DF em cargos de atribuições e vencimentos compatíveis com os que antes ocupavam e percebiam. Nessa situação hipotética, configura-se reingresso por aproveitamento.

Comentário:

De fato, nos termos do art. 39 da LC 840/2011, o retorno à atividade do servidor posto em disponibilidade ocorre mediante aproveitamento. Veja o que diz a lei:

Art. 39. O retorno à atividade de servidor em disponibilidade é feito mediante aproveitamento:

I – no mesmo cargo;

II – em cargo resultante da transformação do cargo anteriormente ocupado;

III – em outro cargo, observada a compatibilidade de atribuições e vencimentos ou subsídio do cargo anteriormente ocupado.

Art. 40. É obrigatório o imediato aproveitamento de servidor em disponibilidade, assim que houver vaga em órgão, autarquia ou fundação.

§ 1º É de trinta dias o prazo para o servidor retornar ao exercício, contados da data em que tomou ciência do aproveitamento.

§ 2º Deve ser tornado sem efeito o aproveitamento e ser cassada a disponibilidade, se o servidor não retornar ao exercício no prazo do § 1º, salvo se por doença comprovada por junta médica oficial.

Gabarito: Certo

20. (Cespe – TCDF 2014)

Se candidato aprovado em concurso público comprovar, perante a administração, a incapacidade transitória por motivo de saúde para tomar posse em determinado cargo público no dia previamente determinado, poderá a posse ocorrer com efeito retroativo.

Comentário:

Segundo o art. 17, §1º da LC 840/2011, a posse deve ocorrer no prazo de **trinta dias**, contados da publicação do ato de nomeação. E, conforme o §5º do mesmo artigo, "*deve ser **tornado sem efeito** o ato de nomeação se a posse não ocorrer no prazo previsto neste artigo*". Ademais, o art. 9º é taxativo, dispondo que "*é **vedado** editar atos de nomeação, posse ou exercício com efeito retroativo*".

Assim, a lei não permite posse com efeito retroativo caso o candidato não consiga tomar posse no prazo por motivo de saúde. Nesta situação, o candidato poderia nomear um procurador para formalizar o seu ato de posse.

Gabarito: Errado

21. (Cespe – TCDF 2014)

O servidor público responderá civilmente se vier a cometer ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário. No caso de ato que gere prejuízo a terceiro, a responsabilidade civil do servidor só se configura se ficar demonstrado que ele agiu com dolo.

Comentário:

O item está errado. Conforme o art. 183 da LC 840/2011, "*a responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, **doloso** ou **culposo**, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiro*".

Gabarito: Errado

22. (Cespe – TCDF 2014)

Considere que determinado servidor estável do TJDF, no decorrer de processo administrativo disciplinar instaurado contra ele pelo cometimento de infração disciplinar, tenha tomado posse, em um tribunal federal, em razão de aprovação em concurso público, tendo deixado o cargo anterior vago. Nessa situação, estando o referido servidor em exercício em órgão de outro ente da Federação, o processo administrativo disciplinar deverá ser arquivado, sem prejuízo de eventuais ações nas esferas penal e cível.

Comentário:

Segundo o art. 186, §1º da LC 840/2011, a responsabilidade administrativa do servidor, observado o prazo prescricional, permanece em relação aos atos praticados no exercício do cargo: (i) após a exoneração; (ii) após a aposentadoria; (iii) após a vacância em razão de posse em outro cargo inacumulável; e (iv) durante as licenças, afastamentos e demais ausências.

Logo, ainda que o servidor tenha tomado posse no cargo federal, sua responsabilidade administrativa na esfera distrital permanece.

Gabarito: Errado

23. (FCC – CLDF 2018)

Vivian é uma pessoa com deficiência física apta para trabalhar, desde que realizadas determinadas adaptações compatíveis com sua deficiência. Vivian realizou as provas de um concurso público para investidura em cargo no Distrito Federal. Em conformidade com a Lei Complementar Distrital nº 840/2011, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, a deficiência de Vivian e a compatibilidade para as atribuições do cargo são verificadas

- a) por ocasião da sua inscrição, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, será revertida para provimento dos demais candidatos.
- b) por ocasião da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.
- c) antes da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, será revertida para provimento dos demais candidatos.
- d) antes da posse, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.
- e) por ocasião da inscrição, sendo que, se houver vaga reservada não preenchida, não poderá ser aproveitada pelos demais candidatos.

Comentário:

A resposta está no art. 12 da LC 840/2011:

Art. 12. O edital de concurso público tem de reservar vinte por cento das vagas para serem preenchidas por pessoa com deficiência, desprezada a parte decimal.

§ 1º A vaga não preenchida na forma do caput reverte-se para provimento dos demais candidatos.

§ 2º A deficiência e a compatibilidade para as atribuições do cargo são verificadas *antes da posse*, garantido recurso em caso de decisão denegatória, com suspensão da contagem do prazo para a posse.

§ 3º Não estão abrangidas pelos benefícios deste artigo a pessoa com deficiência apta para trabalhar normalmente e a inapta para qualquer trabalho.

Gabarito: alternativa "c"

24. (Cespe – MPE/AC 2014)

Acerca do entendimento do STJ sobre o processo administrativo disciplinar, assinale a opção correta.

- a) Não é obrigatória a intimação do interessado para apresentar alegações finais após o relatório final de processo administrativo disciplinar.
- b) Não é possível a utilização, em processo administrativo disciplinar, de prova emprestada produzida validamente em processo criminal, enquanto não houver o trânsito em julgado da sentença penal condenatória.
- c) No processo administrativo disciplinar, quando o relatório da comissão processante for contrário às provas dos autos, não se admite que a autoridade julgadora decida em sentido diverso do indicado nas conclusões da referida comissão, mesmo que o faça motivadamente.
- d) Considere que se constate que servidor não ocupante de cargo efetivo tenha-se valido do cargo comissionado para indicar o irmão para contratação por empresa recebedora de verbas públicas. Nessa situação, a penalidade de destituição do servidor do cargo em comissão só será cabível caso se comprove dano ao erário ou proveito pecuniário.
- e) Caso seja ajuizada ação penal destinada a apurar criminalmente os mesmos fatos investigados administrativamente, deve haver a imediata paralisação do curso do processo administrativo disciplinar.

Comentários:

Trata-se de questão sobre a jurisprudência do STJ. Vejamos:

a) CERTA. A Lei 8.112/1990 não prevê a necessidade de intimação do interessado para apresentar alegações finais após o relatório do PAD. A manifestação do servidor indiciado ocorre na **fase de inquérito**, quando ele é citado para apresentar defesa escrita. Esse entendimento, aliás, é pacífico na jurisprudência do STJ, conforme se depreende do excerto do MS 18.090/DF, de 21/5/2013:

5. Não há respaldo legal para a pretensão de intimação acerca do relatório final da comissão, consoante a iterativa jurisprudência desta Corte.

b) ERRADA. A jurisprudência do STJ admite que, no processo administrativo disciplinar, se utilize **prova emprestada extraída de feito em curso na esfera criminal**, desde que assegurado o contraditório e a ampla defesa. Sobre o tema, vejamos excerto do MS 14.501/DF:

1. Respeitados o contraditório e a ampla defesa, faz-se possível a utilização, em processo administrativo disciplinar, de prova emprestada de inquérito policial, devidamente autorizada por autoridade judicial.

2. O simples fato de as interceptações telefônicas serem provenientes de inquérito policial não as desqualificam como meio probatório na esfera administrativa, notadamente se o servidor indiciado teve acesso, no processo disciplinar, às transcrições dos diálogos e às próprias gravações, e sobre elas tenha sido possível sua manifestação.

c) **ERRADA.** A autoridade julgadora **não** está vinculada às conclusões da comissão apuradora, especialmente quando forem **contrárias às provas dos autos**. É o que dispõe o art. 168 da Lei 8.112/1990:

*Art. 168. O julgamento acatará o relatório da comissão, **salvo quando contrário às provas dos autos**.*

*Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, **a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade**.*

Do mesmo entendimento partilha o STJ, conforme excerto do MS 17.811/DF:

*4. O art. 168 da Lei n. 8.112/90 permite que a autoridade julgadora **contrarie** as conclusões da comissão processante, desde que o faça com a **devida motivação**, para retificação do julgamento em atenção aos fatos e provas.*

Na LC 840/2011, o assunto é tratado da seguinte forma:

*Art. 257. A autoridade julgadora deve decidir, **motivadamente**, conforme as provas dos autos.*

§ 1º A autoridade julgadora pode converter o julgamento em diligência para repetição de atos processuais ou coleta de novas provas, caso seja necessário para a elucidação completa dos fatos.

§ 2º Em caso de divergência com as conclusões do relatório da comissão processante, a autoridade julgadora pode agravar a sanção disciplinar proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

§ 3º A autoridade competente para aplicar a sanção disciplinar mais grave é também competente para aplicar sanção disciplinar mais branda ou isentar o servidor de responsabilidade, nas hipóteses previstas no § 2º.

§ 4º Se discordar da proposta de absolvição ou da inocência do servidor acusado não anteriormente indiciado, a autoridade julgadora deve designar nova comissão processante para elaborar a indicição e praticar os demais atos processuais posteriores.

d) **ERRADA.** O servidor comissionado que, valendo-se do cargo, indica o irmão para ser contratado por empresa recebedora de verbas públicas incorre na proibição prevista no art. 117, IX da Lei 8.112/1990, qual seja, "**valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública**". Essa infração é punível com **demissão** ou **destituição**, no caso de servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão. A jurisprudência do STJ já deixou assente que, para a caracterização dessa infração e aplicação da consequente penalidade, é irrelevante ter havido dano ao erário, daí o erro. Vejamos, novamente, excerto do MS 17.811/DF:

1. O mandado de segurança investe contra ato administrativo que aplicou a pena de destituição de cargo em comissão por intermédio de procedimento administrativo disciplinar.

2. Ao impetrante foi imputado o valimento do cargo público para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública, nos termos do art. 117, IX, da Lei nº 8.112/90, porque, exercendo o cargo em comissão de Coordenador-Geral de Apoio Técnico, indicou para contratação irmão, nora, genro e sobrinhos.

(...)

5. *A existência de dano ao erário é desinfluyente para a caracterização do valimento do cargo para obtenção de vantagem pessoal ou de outrem.*

6. *Os antecedentes funcionais do impetrante não são suficientes para impedir a aplicação da penalidade porque "A Administração Pública, quando se depara com situações em que a conduta do investigado se amolda nas hipóteses de demissão ou cassação de aposentadoria, não dispõe de discricionariedade para aplicar pena menos gravosa por tratar-se de ato vinculado"*

e) **ERRADA.** O mero ajuizamento de ação penal não é motivo para impedir a abertura ou o prosseguimento de processo administrativo disciplinar para apurar o mesmo fato. Tal entendimento, aliás, é reconhecido na jurisprudência do STJ, conforme o seguinte excerto do MS 18.090/DF:

3. *É pacífico na doutrina e na jurisprudência que as esferas administrativa e penal são independentes, sendo descabida a suspensão do processo administrativo durante o prazo de trâmite do processo penal.*

Gabarito: alternativa "a"

25. (Cespe – TRE/MS 2013)

No que se refere aos agentes e servidores públicos, assinale a opção correta.

- a) O ato de exoneração de um servidor público em estágio probatório depende apenas das formalidades legais de apuração de sua capacidade.
- b) A sociedade empresária privada em colaboração com o poder público constitui um exemplo de agente público.
- c) Compreendem a categoria de servidores públicos, em sentido amplo, os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários.
- d) De acordo com a legislação vigente, a ascensão e a transferência são consideradas formas de provimento de cargo público.
- e) O servidor público estável só poderá perder o cargo em virtude de sentença penal transitada em julgado e mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Comentários:

Vamos analisar cada alternativa:

a) **ERRADA.** Segundo a Súmula 21 do STF, "*funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de apuração de sua capacidade*". Assim, mesmo que se trate de servidor **não estável**, o ato de demissão ou exoneração do servidor deve ser **necessariamente motivado**, além de efetivado mediante procedimento em que se assegure ampla defesa e contraditório.

b) **ERRADA.** Agentes públicos são **pessoas físicas**. A sociedade empresária que atua em colaboração com o poder público é uma pessoa *jurídica*, daí o erro. Ressalte-se, porém, que os empregados (pessoas físicas) dessas sociedades colaboradoras são considerados **agentes públicos**, a exemplo dos empregados das empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos.

c) **CERTA.** Os servidores públicos, em sentido amplo, são os chamados **agentes administrativos**, que são: servidores públicos ocupantes de cargos efetivos ou em comissão; empregados públicos e servidores temporários.

d) ERRADA. A ascensão e a transferência eram formas de provimento previstas na Lei 8.112/1990 que permitiam a progressão funcional do servidor público entre cargos de carreiras distintas, sem concurso. Essas formas de provimento foram declaradas **inconstitucionais** pelo STF, pois afrontavam o princípio do concurso público.

e) ERRADA. Além das duas hipóteses apresentadas (sentença penal transitada em julgado e processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa), o servidor também poderá perder o cargo mediante **procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar**, assegurada ampla defesa (CF, art. 41, §1º), e também por excesso de gastos com pessoal (CF, art. 169).

Gabarito: alternativa "c"

26. (Funiversa – ACI/DF 2014)

A respeito do Regime Jurídico do Servidor Público do Distrito Federal (Lei Complementar nº 840/2011), assinale a alternativa correta.

- a) Em caso de acumulação lícita de cargos, o estágio probatório é cumprido em relação a cada cargo em cujo exercício esteja o servidor, permitido o aproveitamento de prazo ou pontuação.
- b) Caso o servidor seja reprovado no estágio probatório, ele deve ser demitido a bem do serviço público.
- c) Será reconduzido ao cargo de provimento efetivo anteriormente ocupado, no qual já possuía estabilidade, o servidor que desistir do estágio probatório.
- d) O servidor em estágio probatório tem direito à licença não remunerada ou a afastamento sem remuneração.
- e) Não cabe recurso da decisão que, desde que fundamentada, reprovar o servidor no estágio probatório.

Comentários:

Vamos analisar cada alternativa:

- a) **ERRADA.** Nos termos do art. 23 da LC 840/2011, na hipótese de **acumulação lícita** de cargos, o estágio probatório é cumprido em relação a **cada cargo** em cujo exercício esteja o servidor, **vedado** o aproveitamento de prazo ou pontuação.
- b) **ERRADA.** Conforme o art. 32 da LC 840/2011, o servidor **reprovado** no estágio probatório deve ser, conforme o caso, **exonerado** ou **reconduzido ao cargo de origem**. É errado dizer que o servidor reprovado será demitido, pois a **reprovação no estágio não representa uma sanção** (e a demissão é uma sanção). A reprovação indica, tão somente, que o servidor não está apto para o exercício daquele cargo.
- c) **CERTA.** De acordo com o art. 24 da LC 840/2011, o servidor **pode desistir do estágio probatório** e ser **reconduzido** ao cargo de provimento efetivo anteriormente ocupado no qual já possuía estabilidade.
- d) **ERRADA.** Nos termos do art. 25 da LC 840/2011, é **vedado** à administração pública conceder **licença não remunerada** ou **autorizar afastamento sem remuneração** ao servidor em estágio probatório.
- e) **ERRADA.** Segundo o art. 29, §4º da LC 840/2011, contra a **reprovação no estágio probatório** cabe **pedido de reconsideração** ou **recurso**, a serem processados na forma daquela lei complementar.

Gabarito: alternativa "c"

27. (Funiversa – ADASA 2009, adaptada)

Pedro e João, servidores efetivos da ADASA, entraram com o pedido de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país. Pedro quer se afastar para cursar o doutorado, e João, o mestrado. Ambos os servidores já cumpriram o período de estágio probatório, sendo que Pedro tem três anos e

meio de serviço na Agência, e João, três anos. De acordo com disposição da LC 840/2011, assinale a alternativa correta.

- a) Pedro e João já têm direito ao afastamento.
- b) Somente Pedro tem direito ao afastamento no momento.
- c) João terá de trabalhar por mais um ano para adquirir o direito ao afastamento.
- d) Nem Pedro nem João têm direito ao afastamento.
- e) Pedro terá de trabalhar por mais seis meses para adquirir o direito ao afastamento.

Comentários:

Nos termos do art. 161, §2º da LC 840/2011, o afastamento para realização de programas de mestrado, doutorado ou pós-doutorado *stricto sensu*, no país ou no exterior, somente pode ser concedido ao servidor estável que esteja em efetivo exercício no respectivo órgão, autarquia ou fundação há pelo menos:

I – três anos consecutivos para mestrado;

II – quatro anos consecutivos para doutorado ou pós-doutorado.

Conforme o enunciado, Pedro quer se afastar para cursar **doutorado**, mas tem apenas três anos e meio de serviço na Agência, e a lei requer quatro; portanto, Pedro não tem direito ao afastamento no momento (ele precisará trabalhar por mais seis meses para adquirir o direito).

João, por sua vez, requer o afastamento para cursar **mestrado**, e possui três anos de serviço na Agência; portanto, João já possui direito ao afastamento.

Uma informação chave na questão é que tanto Pedro como João “já cumpriram o período de estágio probatório”, ou seja, pode-se considerar que já são **estáveis**, requisito fundamental para ter direito ao afastamento para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu*.

Das alternativas da questão, apenas a opção “e” se enquadra perfeitamente na análise feita acima, por isso é o gabarito.

Gabarito: alternativa “e”

28. (Funiversa – SEJUS DF 2010)

Ana Maria, servidora pública, foi suspensa de suas atividades no ano de 2003. Angélica, sua colega de trabalho, sofreu penalidade de advertência um ano antes. Sabendo-se que as duas não cometeram nenhuma outra infração, é correto afirmar que

- a) as duas servidoras tiveram os registros das penalidades cancelados em 2008.
- b) Ana Maria teve de esperar cinco anos de efetivo exercício para ver seu registro cancelado.
- c) os registros das penalidades não poderão ser cancelados.
- d) Angélica não teve a sua penalidade registrada.
- e) Ana Maria e Angélica tiveram de aguardar, respectivamente, três e cinco anos de efetivo exercício até que o registro delas fosse cancelado.

Comentários:

Segundo o art. 201 da LC 840/2011, a advertência e a suspensão têm seus registros cancelados, após o decurso de:

I - três anos de efetivo exercício, para a advertência.

II – cinco anos de efetivo exercício, para a suspensão.

O registro só é cancelado se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar, igual ou diversa da anteriormente cometida.

Na questão, Ana Maria foi suspensa em 2003; portanto, o registro da suspensão poderá ser cancelado em 2008 (ou seja, após cinco anos). Já Angélica foi advertida em 2002, de modo que o registro da advertência poderá ser cancelado em 2005 (ou seja, após três anos).

Da análise realizada, percebe-se que apenas a alternativa “b” não contém erro algum, por isso é o gabarito.

Gabarito: alternativa “b”

29. (Funiversa – SEJUS DF 2010)

Após três anos de trabalho árduo na administração pública do Distrito Federal, Joana conquistou a tão sonhada estabilidade no cargo. Entretanto, acreditando que não poderia mais ser demitida, Joana começou a se ausentar do serviço, ser displicente com suas atividades e descumprir as ordens de seus superiores. Depois de seis meses trabalhando como estável, Joana foi sumariamente demitida do cargo. Acerca dessa situação hipotética, assinale a alternativa correta.

- a) A demissão de Joana foi correta.
- b) A demissão de Joana prescinde de processo administrativo.
- c) A demissão de Joana poderia se dar mediante procedimento de avaliação de desempenho.
- d) Se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser reconduzida ao cargo anteriormente ocupado.
- e) Se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser revertida ao cargo anteriormente ocupado.

Comentários:

Nos termos do art. 41 da CF, o servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

Portanto, a demissão de Joana não foi correta, pois foi feita sumariamente, e não “mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa”, como determina a CF. Isso já descarta as alternativas “a” e “b”.

A alternativa “c” está correta, pois está conforme o inciso III acima transcrito; assim, trata-se do nosso gabarito.

O erro da alternativa “d”, e também da “e”, é que, se a demissão de Joana for invalidada por sentença judicial, ela deverá ser reintegrada, e não reconduzida ou revertida, ao cargo anteriormente ocupado.

Gabarito: alternativa “c”

30. (Funiversa – MTur 2010, adaptada)

Um servidor público do DF recebeu uma tarefa de seu superior hierárquico, e, ato contínuo, delegou-a a outro servidor com atribuições estranhas ao cargo que este ocupava, sem que fosse caracterizada situação emergencial ou transitória. Assinale a alternativa que apresenta a sanção aplicável ao superior hierárquico, conforme ditame da LC 840/2011.

- a) advertência
- b) suspensão por até 120 dias
- c) suspensão por até 90 dias
- d) suspensão por até 30 dias
- e) demissão

Comentário:

Nos termos do art. 190, X da LC 840/2011, constitui **infração leve** "*cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório*". Pelo art. 199 da LC 840/2011, infrações leves são punidas com advertência. Portanto, nosso gabarito é a alternativa "a".

Gabarito: alternativa "a"

31. (Funiversa – SES DF 2011, adaptada)

A LC 840/2011 prevê que, ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual a sua aptidão e a sua capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados alguns fatores, que não incluem

- a) probidade.
- b) responsabilidade.
- c) assiduidade.
- d) capacidade de iniciativa.
- e) produtividade.

Comentários:

A resposta está no art. 28 da LC 840/2011:

Art. 28. Durante o estágio probatório, são avaliadas a aptidão, a capacidade e a eficiência do servidor para o desempenho do cargo, com a observância dos fatores:

I – assiduidade;

II – pontualidade;

III – disciplina;

IV – capacidade de iniciativa;

V – produtividade;

VI – responsabilidade.

Como se vê, das alternativas da questão, apenas “probidade” não consta no rol do art. 28, daí o gabarito.

Gabarito: alternativa “a”

32. (Funiversa – SES/DF 2012)

Brasília de Almeida foi demitida do serviço público no DF. Posteriormente, essa demissão foi invalidada por meio de decisão proferida pelo Poder Judiciário, com o restabelecimento dos direitos que deixou de auferir no período em que esteve demitida.

Com relação a esse caso hipotético, é correto afirmar que a reinvestidura de Brasília no cargo que ocupava anteriormente denomina-se:

- a) recondução
- b) reintegração
- c) aproveitamento
- d) redistribuição
- e) remoção

Comentário:

Trata-se da **reintegração**, nos termos do art. 36 da LC 840/2011:

Art. 36. A reintegração é a reinvestidura do servidor no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com o restabelecimento dos direitos que deixou de auferir no período em que esteve demitido.

Gabarito: alternativa “b”

Resumo direcionado

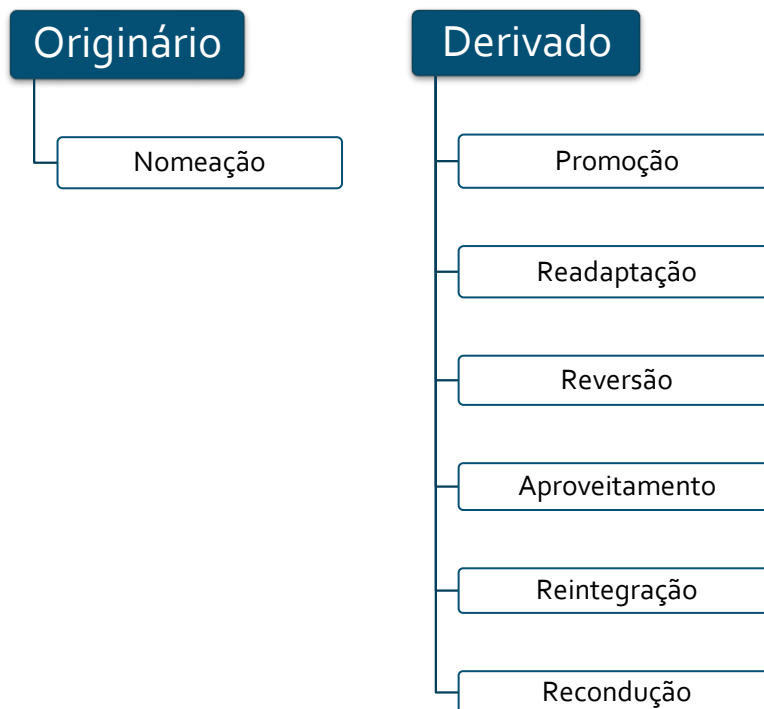
A LC 840/2011 instituiu o **regime jurídico único** previsto no *caput* do art. 39 da Constituição Federal.

O **regime estatutário** é característico das pessoas jurídicas de **direito público**.

A LC 840/2011 não se aplica aos **empregados públicos**.

Provimento, posse e exercício

O provimento se faz por ato da **autoridade competente de cada Poder** (art. 10).



Lei Complementar 840/2011: regime jurídico único dos servidores públicos do DF (adm. direta, autarquias, fundações e órgãos relativamente autônomos).

PROVIMENTO: ato administrativo pelo qual o cargo público é preenchido, com a designação de seu titular.

➤ **Provimento originário:** ocupação inicial do cargo, não decorrente de vínculo anterior com a Administração.

Nomeação {
▪ **Caráter efetivo:** prévia aprovação em concurso público.
▪ **Em comissão:** livre nomeação e exoneração (vínculo precário).

➤ **Provimento derivado:** ocupação de cargo em razão de vínculo anterior com a Administração.

- **Promoção:** provimento de cargo superior na **carreira** (provimento vertical); último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.
- **Readaptação:** investidura do servidor em cargo diverso do que ocupava, em virtude de **limitação** que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica (art. 277).
- **Reversão:** retorno à atividade de servidor **aposentado**. **Compulsória:** quando insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez ou comprovar a reabilitação do servidor (art. 34, I e II). **Voluntária:** apenas se fosse **servidor estável**, aposentado **voluntariamente**, que solicitou a reversão (art. 34, III).
- **Aproveitamento:** retorno do servidor que havia sido posto em disponibilidade (art. 39 e 40. Apenas servidor estável).
- **Reintegração:** reinvestidura no cargo por **invalidação da demissão**, por decisão administrativa ou judicial.
- **Recondução:** **retorno** do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado, decorrente de (art. 37): inabilitação ou desistência em estágio probatório relativo a outro cargo; reintegração do anterior ocupante.

POSSE {
▪ A investidura em cargo público ocorre com a **posse**.
▪ Só há posse no provimento originário, ou seja, na **nomeação**.
▪ Prazo de **30 dias** contados da nomeação.

EXERCÍCIO {
▪ Efetivo desempenho das atribuições do cargo público (art. 19).
▪ Prazo de **5 dias úteis** contados da posse.
▪ Caso o servidor não entre em exercício no prazo, ele será **exonerado** do cargo (art. 19, §5º).



Estágio
probatório

- Deve ocorrer a cada novo cargo que o servidor assume.
- Prazo de **3 anos**.
- Serão examinadas: **assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e a responsabilidade** do servidor.
- O servidor em estágio poderá exercer funções de confiança *no órgão de lotação*.
- Poderá ser **cedido** a outro órgão, para ocupar "cargo de natureza especial ou de equivalente nível hierárquico".
- O servidor em estágio **não** poderá tirar licença **sem remuneração** (ex: por motivo de afastamento do cônjuge; licença-servidor; para tratar de interesses particulares)
- Em caso de **reprovação**, o servidor: não estável, será **exonerado**; estável, será **reconduzido** ao cargo anterior (a reprovação não é punição!)

VACÂNCIA: exoneração, demissão, destituição de cargo em comissão, aposentadoria, falecimento, perda do cargo, nos demais casos previstos na CF.

Remoção

- Deslocamento do **servidor** para outra unidade, com ou sem mudança de sede.
- Não é forma de provimento.
- **De ofício**, no interesse da Administração (não é punição!)
- **A pedido**, a somente através de concurso de remoção, com participação obrigatória do sindicato em todas as etapas

Redistribuição

- Deslocamento do **cargo**.
- Sempre de ofício.

Vencimentos e remuneração:

- A remuneração é **irredutível**; o **vencimento básico não pode ser inferior** ao salário-mínimo;
- Em regra, nenhum desconto pode incidir sobre a remuneração, salvo:
 - Por imposição legal ou mandado judicial;
 - Empréstimo consignado, quando autorizado pelo servidor;
 - Reposição de pagamentos a maior efetuados pela Administração, desde que consentido;
 - Indenização de danos ao erário causados pelo servidor, desde que haja o consentimento deste.
- Pagamentos recebidos de boa-fé **não** precisam ser devolvidos.

Vantagens	Indenizações	Diárias e passagem; Indenização de transporte; alimentação; creche ou escolha; fardamento; conversão de férias em pecúnia; abono permanência; créditos decorrentes de demissão e exoneração.
	Gratificações e adicionais	Função de confiança
		Gratificação natalina
		Adicional de insalubridade
		Adicional de serviço extraordinário
		Adicional noturno
		Adicional de férias
		Gratificação por encargo de curso ou concurso

Férias:

- **30 dias** anuais, podendo ser parceladas em até três etapas;
- Primeiro período aquisitivo: 12 meses de exercício; demais períodos: a partir de 1º janeiro;
- É **vedado** ao servidor descontar nas férias qualquer falta injustificada;
- As férias somente poderão ser **interrompidas** por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço.

Licenças computadas como tempo de efetivo exercício

Maternidade ou paternidade
Médica ou odontológica
licença-servidor
Serviço militar
Desempenho de mandato classista
Abono de ponto

Licenças computadas apenas para disponibilidade

Por motivo de doença em pessoa da família (remunerada)
Para atividade política (período remunerado)
Afastamento para frequência em curso de formação (quando remunerado)

Afastamentos: para servir a outro órgão ou entidade; para exercício de mandato eletivo; para estudo ou missão no exterior; para participar de competição desportiva; para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país; para frequência em curso de formação.

Responsabilidades

- **Civil, penal e administrativa.**
- A regra é a **independência** entre as instâncias
- **Exceções:** *condenação* na esfera penal; ou *absolvição* na esfera penal: 1) por negativa de fato ou de autoria;

Penalidades:

- ✓ **Advertência** -> infrações leves -> prescreve em **1 ano**
- ✓ **Suspensão** -> infrações médias -> prescreve em **2 anos**
- ✓ **Demissão** -> prescreve em **5 anos**
- ✓ **Cassação de aposentadoria ou disponibilidade** -> prescreve em **5 anos**
- ✓ **Destituição de cargo em comissão ou função comissionada** -> prescreve em **5 anos**

Sindicância

- Pode punir infrações leves – **advertência** e **suspensão até 30 dias**.
- Prazo de **30 dias**, prorrogável uma vez por igual período.
- Pode ser **inquisitorial** (não requer ampla defesa) ou **punitiva** (requer ampla defesa).
- Pode resultar na instauração de PAD, mas não é uma etapa deste.

PAD

- Comissão de 3 servidores **estáveis**, presidida por um deles.
- Prazo: **60 dias**, prorrogável uma vez + **20 dias** para julgamento = **140 dias**.
- Prazos ficam suspensos entre 20/12 e 20/01.
- Pode decretar o **afastamento preventivo** do servidor, pelo prazo de 60 dias.
- Servidor pode acompanhar, pessoalmente ou por procurador (não precisa ser advogado).
- Confirmada a infração, o servidor é **indiciado** e **citado** para apresentar **defesa escrita**, no prazo de **10 dias**. Em caso de revelia, é nomeado um **defensor dativo** (preferencialmente formado em Direito).
- Julgamento não é vinculado às conclusões do relatório. A autoridade julgadora pode agravar ou abrandar a sanção, ou mesmo isentar o servidor.
- Em caso de **vício insanável**: anula o processo e constitui outra comissão para um novo PAD.
- **Revisão** em caso de **elementos novos**: não pode **agrarar** a penalidade aplicada.

Ficamos por aqui!
Um abraço e bons estudos!



[ProfErickAlves](#)



[ProfErickAlves](#)

