

LEI 8.112/1990 ESQUEMATIZADA

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

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

DIREITOS E VANTAGENS

Vencimento e remuneração

Os servidores públicos exercem sua atividade funcional profissionalmente e, por isso, recebem uma contraprestação em dinheiro. Tal retribuição pelos serviços prestados recebe diversas nomenclaturas da Constituição Federal e da legislação decorrente.

Na Lei 8.112/1990, o pagamento aos servidores públicos pelo exercício de suas atividades funcionais não é apenas um direito, mas uma imposição ao Poder Público, uma vez que o art. 4º determina que **é proibida a prestação de serviços gratuitos**, salvo as situações expressamente previstas em lei.

Existem diversas composições da contraprestação recebida pelos agentes públicos. Nesta aula, o nosso foco será as designações utilizadas pela Lei 8.112/1990, sem aprofundar nas disposições doutrinárias sobre o tema.

Nessa linha, o art. 40 denomina de **vencimento** a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Por outro lado, a **remuneração** é o **vencimento** do cargo efetivo, acrescido das **vantagens pecuniárias permanentes** estabelecidas em lei.

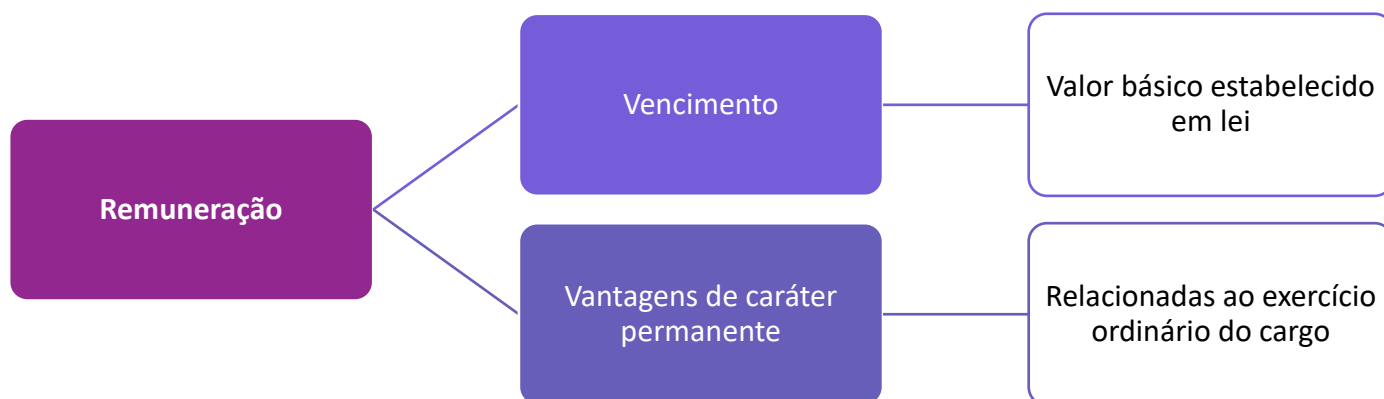
Portanto, enquanto o vencimento é a parcela básica do que recebe o servidor público pelo exercício de suas atividades, a remuneração é a soma do vencimento com as vantagens pecuniárias de caráter permanente.

Para entender melhor o conceito de remuneração, podemos trazer alguns exemplos. O art. 58 da Lei 8.112/1990 estabelece o pagamento de diárias ao servidor que se deslocar de sua sede, a serviço, em caráter transitório e eventual, para custeio de despesas com pousada, alimentação e locomoção urbana. Assim, as diárias são indenizações que o servidor receberá para custear as despesas extraordinárias realizadas durante a sua viagem a serviço. Podemos perceber facilmente que as diárias são vantagens transitórias, pois são pagas apenas em situações eventuais. Por conseguinte, as diárias (e todos ou outros tipos de indenizações), **não compõem a remuneração do servidor**.

No entanto, nem sempre é possível descrever quais vantagens são transitórias ou permanentes. Segundo os professores Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo, as vantagens permanentes são aquelas relacionadas ao **exercício ordinário das atribuições do cargo**, enquanto as vantagens transitórias são pagas de forma

pontual, em condições não ordinárias. Ainda assim, os dois professores mencionam que não é tarefa fácil identificar quais vantagens devem ser consideradas permanentes; complementam dizendo que, a bem da verdade, tal tarefa é impossível.

De qualquer forma, o que nos interessa é o texto expresso da Lei 8.112/1990, isto é, a **remuneração é composta pelo vencimento acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente**. Logo, as vantagens pecuniárias transitórias não integram o conceito de remuneração constante no Estatuto dos Servidores Públicos Federais.



Acrescenta-se ainda que se denomina de **provento** a retribuição pecuniária que recebe o servidor público aposentado. Portanto, fala-se em remuneração para o servidor ativo e em provento para o servidor aposentado.

Além disso, devemos destacar que a Administração Pública está vinculada ao princípio da legalidade. Assim, entende o STF que a fixação de vencimentos e concessão de vantagens deve ocorrer por meio de lei, motivo pelo qual não pode ser objeto de convenções ou acordos coletivos de trabalho¹.



Súmula 679 do STF: "A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva".

Prosseguindo, o §3º do art. 41 da Lei 8.112/1990 assegura a irredutibilidade do vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, ou seja, **é irredutível a remuneração**.

Já o §4º também do art. 41 estabelece a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvando-se dessa regra as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

¹ ADI 559-6/MT, de 15/2/2006.

Além disso, o §5º do art. 41 dispõe que **nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo**.



O art. 7º, inc. IV, da CF, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o salário mínimo. Por sua vez, o art. 39, §3º, da Constituição, estende esse direito aos servidores ocupantes de cargo público.

Nesse contexto, por meio da Súmula Vinculante 16, o STF firmou entendimento de que o salário mínimo dos servidores ocupantes de cargo público refere-se ao total da remuneração recebida pelo servidor público, vejamos:

Súmula Vinculante 16: Os artigos 7º, IV, e 39, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público.

Complementando, vejamos alguns precedentes:

*Servidor público: salário mínimo. É da jurisprudência do STF que a remuneração total do servidor é que não pode ser inferior ao salário mínimo (CF, art. 7º, IV). **Ainda que os vencimentos sejam inferiores ao mínimo, se tal montante é acrescido de abono para atingir tal limite, não há falar em violação dos arts. 7º, IV, e 39, § 3º, da Constituição.** Inviável, ademais, a pretensão de reflexos do referido abono no cálculo de vantagens, que implicaria vinculação constitucionalmente vedada (CF, art. 7º, IV, parte final). (RE 439.360-AgR, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 9-8-2005, Primeira Turma, DJ de 2-9-2005.)*

*Agravo regimental no recurso extraordinário. Servidor público. Salário mínimo. Garantia. Total da remuneração. Abono. Inclusão no cálculo de outras vantagens pecuniárias. Impossibilidade. Precedentes. 1. É pacífica a jurisprudência desta Corte de que a garantia de percepção de salário mínimo conferida ao servidor por força dos arts. 7º, inciso IV, e 39, § 3º, da Constituição Federal, **corresponde à sua remuneração total e não apenas ao vencimento básico, que pode ser inferior ao mínimo**, e, também, que sobre o abono pago para atingir o salário-mínimo não devem incidir as gratificações e demais vantagens pecuniárias, sob pena de ofensa ao art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal. 2. Agravo regimental não provido. (RE 439.360-AgR, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 9-8-2005, Primeira Turma, DJ de 2-9-2005.)*

Sempre que exercer suas funções, o servidor deverá receber a devida remuneração. No entanto, o art. 44 dispõe que o servidor **perderá** a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; ou **perderá** a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas e saídas antecipadas, salvo quando compensar o horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, na forma estabelecida pela chefia imediata. Com efeito, as faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício (art. 44, parágrafo único).

Os artigos 45 a 48 do Estatuto dos Servidores Federais estabelecem regras sobre a proteção da remuneração e sobre as formas de incidência de descontos.

Nessa linha, o art. 45 estabelece que **nenhum desconto poderá incidir sobre a remuneração ou provento do servidor, salvo por imposição legal ou mandado judicial**. Permite-se ainda a existência de consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, mediante autorização do servidor e a critério da administração, com reposição de custos.

Além disso, o vencimento, a remuneração e o provento **não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora**, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial (art. 48). Em termos bem simples, esses três instrumentos destinam-se a execução de dívidas ou a garantia da preservação do bem para fins de cobrança. Assim, se determinada pessoa tentar obter a execução de uma dívida com um servidor público, não será possível, por exemplo, penhorar a sua remuneração.

De acordo com o art. 46 da Lei 8.112/1990, as reposições e indenizações ao erário serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, **no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado**. No caso de parcelamento, o valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão. Porém, se o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela. Além disso, se o servidor receber valores em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida serão eles atualizados até a data da reposição.

Podemos aproveitar este momento para discutirmos a possibilidade de restituição (repetição) de valores indevidamente recebidos pelo servidor público ativo ou aposentado.

Existem três situações distintas: (a) recebimento em decorrência de decisão administrativa posteriormente revogada; (b) recebimento por força de decisão judicial precária posteriormente revogada; (c) recebimento em decorrência de decisão judicial transitada em julgado posteriormente desconstituída por meio de ação rescisória.

Na primeira situação, isto é, quando o servidor recebe determinado valor em decorrência de **decisão administrativa posteriormente revogada**, o Superior Tribunal de Justiça possui entendimento de que **é incabível a devolução** em decorrência de errônea ou inadequada interpretação da lei por parte da **Administração Pública**. Tal entendimento fundamenta-se no **caráter alimentício** que possui a remuneração ou provento e também no **princípio da legítima confiança** ou da segurança jurídica e, por isso, pressupõe-se a **boa-fé** do servidor que recebeu os valores dos cofres públicos².

Com efeito, a Advocacia Geral da União apresentou orientação no mesmo sentido, conforme Súmula Administrativa 34, nos seguintes termos: *“Não estão sujeitos à repetição os valores recebidos de boa-fé*

² *RESP 1.244.182/PB*, de 10/10/2012; o Tribunal de Contas da União possui entendimento semelhante, porém com exigência de erro escusável na interpretação de lei, conforme **Súmula TCU 249**: *“É dispensada a reposição de importâncias indevidamente percebidas, de boa-fé, por servidores ativos e inativos, e pensionistas, em virtude de erro escusável de interpretação de lei por parte do órgão/entidade, ou por parte de autoridade legalmente investida em função de orientação e supervisão, à vista da presunção de legalidade do ato administrativo e do caráter alimentar das parcelas salariais”*.

pelo servidor público, em decorrência de errônea ou inadequada interpretação da lei por parte da Administração Pública”.

Na segunda situação, ou seja, no caso de recebimento por força de **decisão judicial posteriormente revogada, é devida a restituição dos valores** por parte do servidor. Nesse caso, entende o STJ que não é possível alegar a boa-fé, uma vez que o servidor é sabedor da fragilidade e provisoriedade da decisão³.

Por fim, na hipótese de recebimento em decorrência de **decisão judicial transitada em julgado, mas que posteriormente foi desconstituída por ação rescisória**, a devolução também **é incabível**. Assim, a jurisprudência do STJ firmou o entendimento no sentido de que “em virtude da natureza alimentar, não é devida a restituição dos valores que, por força de decisão transitada em julgado, foram recebidos de boa-fé, ainda que posteriormente tal decisão tenha sido desconstituída em ação rescisória”⁴.

Assim, podemos apresentar o seguinte resumo sobre os casos em que deve ou não ocorrer a devolução de valores recebidos indevidamente:



SITUAÇÃO	NECESSIDADE DE DEVOLUÇÃO
Recebimento em decorrência de decisão administrativa posteriormente revogada	Não
Recebimento por força de decisão judicial precária posteriormente revogada	Sim
Recebimento em decorrência de decisão judicial transitada em julgado posteriormente desconstituída por meio de ação rescisória	Não

Para finalizar, dispõe o art. 47 que o servidor em débito com o erário que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito. Além disso, a não quitação do débito no prazo mencionado implicará sua inscrição em dívida ativa.

Vantagens

Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes **vantagens** (art. 49):

- a) indenizações;
- b) gratificações;
- c) adicionais.

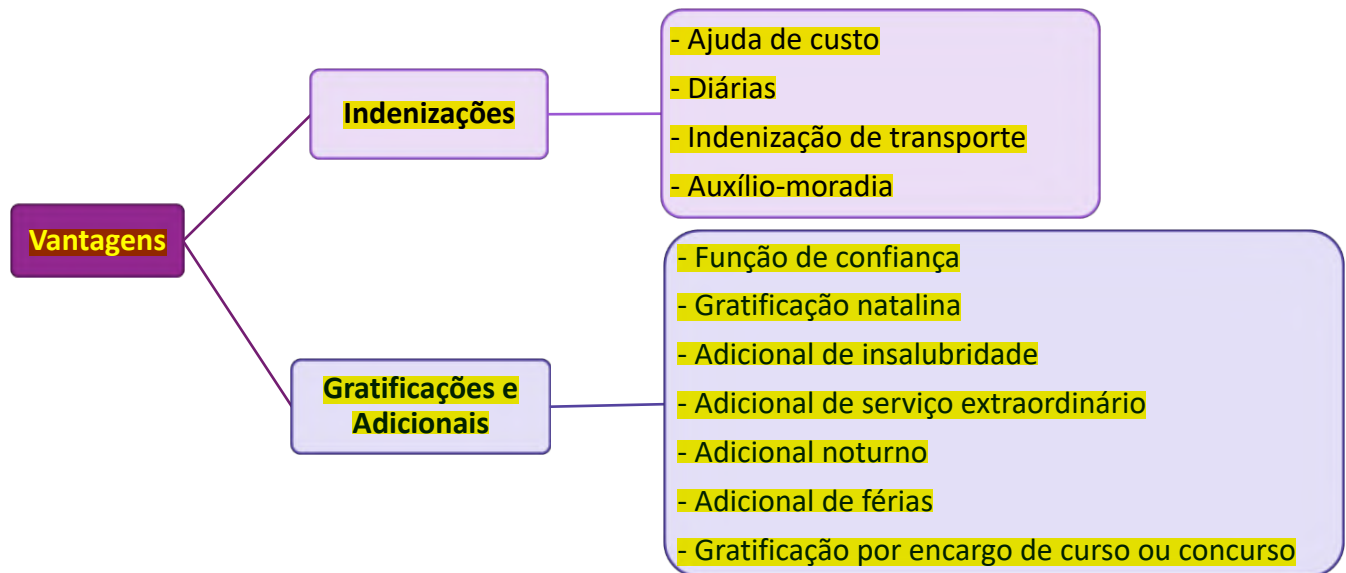
As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito (art. 49, §1º). Já as gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados

³ EAREsp 58.820/AL, de 8/10/2014.

⁴⁴ AgRg no AREsp 2.447/RJ, de 17/4/2012; no mesmo sentido: AgR no AREsp 463.279/RJ, de 8/9/2014.

em lei (art. 49, §2º). Ou seja, as indenizações não integram a remuneração em nenhuma hipótese. Já os adicionais e gratificações podem, ou não, integrar a remuneração, conforme os critérios estabelecidos em lei.

De acordo com o art. 50 da Lei 8.112/1990, as vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento. Porém, devemos analisar esse trecho final com ressalva.



(CNJ - 2013) Além do vencimento, o servidor público pode receber vantagens, como indenizações, gratificações e adicionais, sendo que as duas primeiras vantagens citadas incorporam-se ao vencimento ou provento.

Comentários: a remuneração é composta pelo vencimento mais as vantagens pecuniárias de caráter permanente. As vantagens previstas na Lei 8.112 são: I - indenizações; II - gratificações; III - adicionais. As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito. Já as gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Gabarito: errado.

Indenizações

As indenizações são pagas geralmente em **caráter eventual**, tendo por objeto a restituição de despesas realizadas pelo servidor para exercer as suas atribuições. Assim, é certo que as indenizações não compõem o conceito estrito de remuneração previsto na Lei 8.112/1990.

São quatro as espécies de indenizações: (a) **ajuda de custo** (artigos 53 a 57); (b) **diárias** (artigos 58 e 59); (c) **indenização de transporte** (artigo 60); (d) **auxílio-moradia** (artigos 60-A a 60-E). Vamos detalhar cada uma delas:

a) Ajuda de custo

Segundo o art. 53 da Lei 8.112/1990, a **ajuda de custo** destina-se a compensar as **despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.**

Imagine, por exemplo, que um servidor que exercia suas funções em uma unidade da Receita Federal situada em Porto Alegre-RS seja removido, no interesse do serviço, para outra unidade da Receita Federal, porém situada em Vitória-ES. Nesse caso, ele fará jus à ajuda de custo para compensar as despesas de instalação decorrentes da mudança de sede em caráter permanente.

A Lei veda o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede.

Com efeito, a Administração também se responsabiliza pelas **despesas de transporte do servidor e de sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais (art. 53, §1º).**

Caso o servidor venha a falecer na nova sede, assegura-se à sua família a ajuda de custo e transporte para retornar à localidade de origem, dentro do prazo de um ano, contado do óbito (art. 53, §2º).

A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do servidor, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a três meses (art. 54).

Além disso, a Medida Provisória 632/2013, posteriormente convertida na Lei 12.998/2014, inclui o §3º no art. 53, dispondo expressamente que **não será concedida ajuda de custo nas hipóteses de remoção a pedido**, previstas no art. 36, incisos II e III – remoção a pedido, a critério da Administração; e remoção a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração.



A ajuda de custo não será concedida nas hipóteses de remoção a pedido.

Também **não será concedida** ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, **em virtude de mandato eletivo** (art. 55).

Por outro lado, a ajuda de custo **será** concedida àquele que, **não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio.** Imagine, por exemplo, que Pedro, um advogado residente em São Paulo, que não é servidor público, seja nomeado para ocupar um cargo em comissão de direção, em um órgão público sediado em Brasília. Nessa hipótese, Pedro fará jus à ajuda de custo para cobrir as despesas de deslocamento para ocupar o cargo em comissão.

Ademais, se o servidor for cedido para ter para exercício de cargo em comissão ou função de confiança em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos estados, ou do Distrito Federal e dos municípios, a ajuda de custo, quando cabível, será paga **pelo órgão cessionário** – ou seja, o órgão no qual o servidor passará a ter o exercício será responsável por custear a ajuda de custo (art. 56, parágrafo único).

Por fim, se o servidor, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de trinta dias, ficará ele obrigado a restituir a ajuda de custo (art. 57).

b) Diárias

Dispõe o art. 58 da Lei 8.112/1990 que o servidor que, a serviço, afastar-se da sede em **caráter eventual ou transitório** para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a **passagens e diárias** destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinárias com **pousada, alimentação e locomoção urbana**.

Por exemplo, se um servidor de algum órgão de fiscalização afastar-se de sua sede para realizar uma auditoria em um município do interior, ele deverá receber as passagens e as diárias para indenizar eventuais despesas que vier a ter com pousada, alimentação e locomoção urbana no local da fiscalização.

A diária deve ser paga para cada dia de deslocamento. Contudo, se o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias, o seu pagamento ocorrerá **pela metade** (art. 51, §1º). Por exemplo, se o mesmo servidor do exemplo acima deslocar-se para o outro município, mas não necessitar dormir fora de sua sede, fará jus somente à metade do valor da diária.

Deve-se notar que o afastamento da sede deve possuir caráter eventual ou transitório. Caso esse deslocamento constitua uma exigência permanente do cargo, o servidor **não fará jus a diárias** (art. 58, §2º).



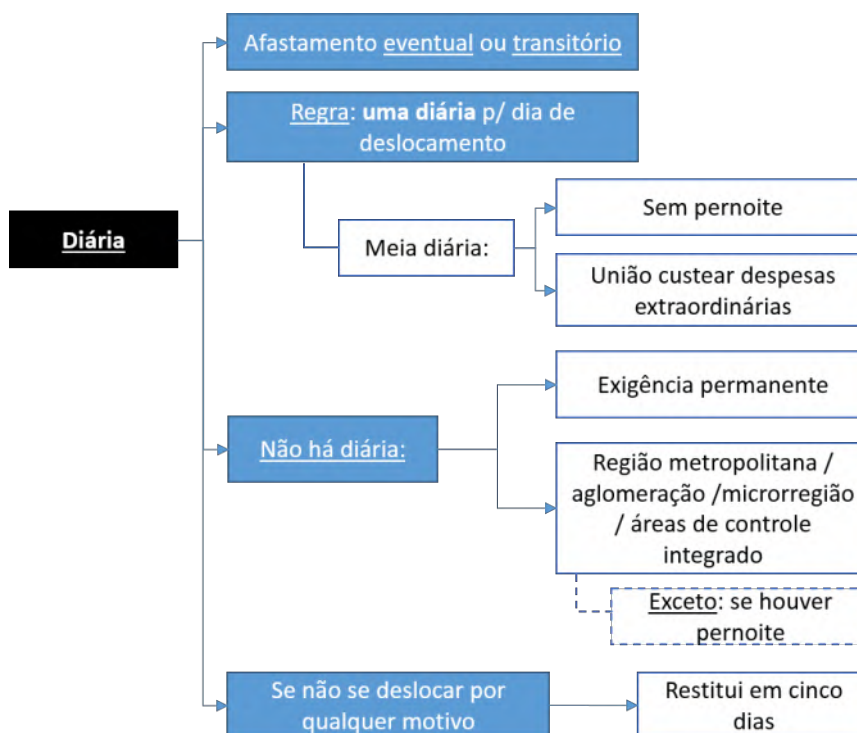
A diária destina-se a custear as despesas extraordinárias para deslocamentos da sede em caráter eventual ou transitório.

Também não faz jus a diárias o servidor que se deslocar dentro da mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião, constituídas por municípios limítrofes e regularmente instituídas, ou em áreas de controle integrado mantidas com países limítrofes, cuja jurisdição e competência dos órgãos, entidades e servidores brasileiros considera-se estendida, salvo se houver pernoite fora da sede, hipóteses em que as diárias pagas serão sempre as fixadas para os afastamentos dentro do território nacional (art. 58, §3º).

Se o servidor receber diárias, mas não se afastar da sede, por qualquer motivo, ficará obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de **até cinco dias** (art. 59). Da mesma forma, se o retorno à sede ocorrer em prazo menor que o inicialmente previsto, o servidor deverá restituir as diárias recebidas em excesso, também no prazo de cinco dias.



Ajuda de custo	Diária
Deslocamento em caráter permanente	Afastamento eventual ou transitório



c) Indenização de transporte

A indenização de transporte será concedida ao servidor que realizar despesas com a **utilização de meio próprio de locomoção** para a execução de **serviços externos**, por força das **atribuições próprias do cargo (art. 60)**. Seria o caso de um servidor utilizar o seu próprio veículo para se deslocar, com a finalidade de realizar algum serviço externo, decorrente das atribuições de seu cargo.

d) Auxílio moradia

O auxílio moradia, constante nos arts. 60-A a 60-E do Estatuto dos Servidores Públicos Federais, foi incluído pela Lei 11.355/2006. **Trata-se do ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor (art. 60-A).**

Deve-se notar, contudo, que o pagamento do auxílio moradia possui uma série de requisitos previstos no art. 60-B⁵, destacando-se que a indenização só poderá ser paga ao servidor que tenha se mudado do local

⁵ Art. 60-B. Conceder-se-á auxílio-moradia ao servidor se atendidos os seguintes requisitos:
I - não exista imóvel funcional disponível para uso pelo servidor;

de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 4, 5 e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes. Também não pode existir imóvel funcional disponível para uso pelo servidor ou para seu cônjuge ou companheiro.

Assim, podemos verificar que o auxílio moradia **não é** concedido ao servidor efetivo em decorrência de sua nomeação.

O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a **25%** do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro de Estado ocupado, não podendo também superar **25%** da remuneração de Ministro de Estado (art. 60-D). Independentemente do valor do cargo em comissão ou função comissionada, fica garantido a todos os que preencherem os requisitos o ressarcimento até o valor de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais) (art. 60-D, § 2º).

Por fim, no caso de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel, o auxílio moradia poderá ser mantido por um mês, limitado ao valor pago no mês anterior (art. 60-E).



(TRT 17 ES - 2013) Constituem indenizações ao servidor público ajuda de custo, diárias, alimentação, transporte e auxílio-moradia.

Comentários: as indenizações estão previstas no artigo 51: (a) ajuda de custo; (b) diárias; (c) transporte e (d) auxílio-moradia. A alimentação não é uma das indenizações previstas na Lei 8.112/1990.

Gabarito: errado.

(MJ - 2013) Se um servidor público federal tiver realizado despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos por força das atribuições próprias do cargo, ele terá direito ao recebimento de indenização de transporte, que se incorporará ao seu vencimento.

II - o cônjuge ou companheiro do servidor não ocupe imóvel funcional;

III - o servidor ou seu cônjuge ou companheiro não seja ou tenha sido proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de imóvel no Município aonde for exercer o cargo, incluída a hipótese de lote edificado sem averbação de construção, nos doze meses que antecederem a sua nomeação;

IV - nenhuma outra pessoa que resida com o servidor receba auxílio-moradia;

V - o servidor tenha se mudado do local de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 4, 5 e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes;

VI - o Município no qual assuma o cargo em comissão ou função de confiança não se enquadre nas hipóteses do art. 58, § 3º, em relação ao local de residência ou domicílio do servidor;

VII - o servidor não tenha sido domiciliado ou tenha residido no Município, nos últimos doze meses, aonde for exercer o cargo em comissão ou função de confiança, desconsiderando-se prazo inferior a sessenta dias dentro desse período; e

VIII - o deslocamento não tenha sido por força de alteração de lotação ou nomeação para cargo efetivo.

IX - o deslocamento tenha ocorrido após 30 de junho de 2006.

Parágrafo único. Para fins do inciso VII, não será considerado o prazo no qual o servidor estava ocupando outro cargo em comissão relacionado no inciso V.

Comentários: analisando a questão, podemos perceber que ela está errada, pois a indenização de transporte, assim como todas as outras indenizações, não se incorpora ao vencimento (art. 49, §1º).

Gabarito: errado.

Retribuição, gratificações e adicionais

O art. 61 da Lei 8.112/1990 relaciona as retribuições, gratificações e adicionais que podem ser pagas ao servidor, juntamente com o vencimento do cargo. Inicialmente, devemos destacar que a relação é **exemplificativa**, uma vez que o inc. VIII do art. 61 estabelece que podem ser pagas outras retribuições, gratificações e adicionais relativas ao local ou à natureza do trabalho. Logo, é possível que a legislação disponha sobre outras vantagens dessa natureza.

Nesse contexto, o art. 61 dispõe que além do vencimento e das vantagens previstas no Estatuto, serão deferidos aos servidores as seguintes:

- a) retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;
- b) gratificação natalina;
- c) adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- d) adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- e) adicional noturno;
- f) adicional de férias;
- g) outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho; e
- h) gratificação por encargo de curso ou concurso.

Vamos analisar, então, cada uma dessas vantagens que podem ser pagas aos servidores.

a) **Retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento**

De acordo com o art. 62 da Lei 8.112/1990, ao servidor ocupante de **cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial** é devida **retribuição pelo seu exercício**.

Além disso, o parágrafo único desse dispositivo estabelece que lei específica estabelecerá a remuneração dos ocupantes de **cargo em comissão**.

Na redação original da Lei 8.112/1990, existia a previsão de incorporação dessa retribuição⁶ à remuneração do servidor e aos proventos do aposentado. No entanto, tal incorporação deixou de existir e, por esse motivo, a Medida Provisória 2.225-45/2001 incluiu o art. 62-A no Estatuto dos Servidores Federais, transformando a retribuição pelo exercício de função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de natureza especial que já havia sido incorporada em “Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI”. Ou seja, somente os servidores que já possuíam a incorporação

⁶ Na antiga redação do art. 62 da Lei 8.112/1990, essa retribuição era chamada de “gratificação”.

mantiveram o direito, recebendo-os com a denominação de VPNI. A partir daí, deixou de ser possível incorporar a retribuição.

a) Gratificação natalina

A gratificação natalina é o famoso 13º salário. Essa gratificação corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano (art. 63). Para fins de cálculo do valor da gratificação, a fração igual ou superior a quinze dias será considerada como mês integral.

A gratificação deve ser paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano (art. 64).

Caso o servidor seja exonerado ao longo do ano, ele perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração (art. 65).

Por fim, a gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária (art. 66).

b) Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas

A insalubridade ocorre quando o servidor possui contato constante com substâncias que possam deteriorar as suas condições de saúde ao longo do tempo, tais como substâncias tóxicas ou radioativas. A periculosidade, por sua vez, ocorre quando o exercício das atribuições do cargo coloca o servidor em condições de risco para sua integridade física, a exemplo do trabalho com a rede elétrica.

Nessa linha, o art. 68 da Lei 8.112/1990 assegura, aos servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

Vale mencionar que o servidor **não pode acumular os adicionais de insalubridade e periculosidade**, devendo escolher um deles se preencher os requisitos para ambos os adicionais (art. 68, §1º).

Ademais, eliminando-se das condições ou os riscos que deram causa à concessão dos adicionais de insalubridade ou periculosidade, cessar-se-á o direito de recebê-los (art. 68, §2º).

O art. 69 do Estatuto determina ainda que exista **permanente controle** da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Na mesma linha, o art. 72 exige que os locais de trabalho e os servidores que operam com **Raios X ou substâncias radioativas** serão mantidos sob **controle permanente**, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria. Nesse caso, os servidores serão submetidos a exames médicos a cada seis meses (art. 72, parágrafo único).

Ademais, a servidora gestante ou lactante, será afastada, enquanto durar a **gestação e a lactação**, das operações e locais penosos, insalubres ou perigosos, **exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso** (art. 69, parágrafo único).

A **penosidade**, por outro lado, refere-se ao local em que são desenvolvidos os trabalhos do servidor. Dessa forma, o art. 71 **estabelece que o adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades** cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

c) **Adicional pela prestação de serviço extraordinário**

O adicional pela prestação de serviço extraordinário é a famosa **hora-extra**. Assim, trata-se de um acréscimo pecuniário recebido pelo servidor que exercer suas atribuições além da carga-horária normal para o seu cargo.

Nessa linha, o serviço extraordinário será remunerado com **acréscimo de cinquenta por cento** em relação à hora normal de trabalho (art. 73). Somente será permitido serviço extraordinário para atender a **situações excepcionais e temporárias**, respeitado o **limite máximo de duas horas por jornada** (art. 74).

d) **Adicional noturno**

O adicional noturno é devido ao servidor que exercer suas atividades em horário compreendido **entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte**. Nesse caso, o valor-hora devido ao servidor será **acrescido em 25%** em relação ao que lhe seria devido pelo trabalho diurno. Além disso, **computa-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos**.

Portanto, se um servidor recebe R\$100,00 (cem reais) por hora de atividade diurna, ele receberá, durante o período em que é devido o adicional noturno, o valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) a cada 52min. e 30seg. de atividade.

Ademais, tratando-se de serviço extraordinário, o adicional noturno incidirá sobre a remuneração em que está acrescido do adicional pela prestação de serviço extraordinário. Vamos explicar. No mesmo exemplo do servidor que recebia R\$ 100,00 (cem reais) por hora de serviço ordinário diurno, se ele prestar serviço extraordinário, durante o horário em que é devido o adicional noturno, a sua remuneração será calculada da seguinte forma: (a) incidirá os 50% do adicional pela prestação de serviço extraordinário, gerando o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais); (b) sobre este último, incidirá os 25% de adicional noturno, totalizando R\$ 187,50 (cento e oitenta e sete reais e cinquenta centavos) para cada hora noturna (52min. e 30seg.).

Vamos aproveitar para resolver uma questão que exigiu a jurisprudência do STJ:



(MJ - 2013) Conforme decisão recente do STJ, o adicional noturno previsto na Lei n.º 8.112/1990 será devido ao servidor público federal que preste serviço em horário compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte. Entretanto, esse adicional não será devido se o serviço for prestado em regime de plantão.

Comentários: vamos começar pelo Recurso Especial do STJ que trata do assunto apresentado na questão.

RECURSO ESPECIAL. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. AGENTES DA POLÍCIA FEDERAL. REGIME DE PLANTÃO (24H DE TRABALHO POR 48H DE DESCANSO). ADICIONAL NOTURNO. ART. 7º, IX, DA CF/88. ART. 75 DA LEI 8.112/90. CABIMENTO. PRECEDENTES DO TST. SÚMULA 213/STF. 1. O servidor público federal, mesmo aquele que labora em regime de plantão, faz jus ao adicional noturno quando prestar serviço entre 22h e 5h da manhã do dia seguinte, nos termos do art. 75 da Lei 8.112/90, que não estabelece qualquer restrição. 2. "É devido o adicional noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento" (Súmula 213/STF). 3. Ao examinar o art. 73 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu, inúmeras vezes, que o adicional noturno é perfeitamente compatível com o regime de plantões. 4. Recurso especial não provido. (STJ - REsp: 1292335 RO 2011/0267651-4, Relator: Ministro CASTRO MEIRA, Data de Julgamento: 09/04/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 15/04/2013)

Ou seja, o STJ entende que o adicional noturno é devido ao servidor público federal que trabalhar entre 22h e 5h da manhã, ainda que o serviço seja prestado em regime de plantão.

Gabarito: errado.

e) Adicional de férias

O adicional de férias é um direito constitucional constante no art. 7º, XVII, da Constituição Federal, encontrando-se previsto também na Lei 8.112/1990 em seu art. 76. Esse adicional correspondente a **1/3 (um terço) da remuneração do período das férias, devendo ser pago ao servidor independentemente de solicitação**. No caso de o servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional férias (art. 76, parágrafo único).

f) Gratificação por encargo de curso ou concurso

A **gratificação por encargo de curso ou concurso** foi incluída no Estatuto dos Servidores Federais por meio da Lei 11.314/2006, sendo devida ao servidor que, em **caráter eventual** (art. 76-A).

- a) atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;
- b) participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos;
- c) participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes;
- d) participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades.

Devemos notar que o desempenho dessas atividades deve ocorrer em **caráter eventual**. Dessa forma, se o servidor for lotado em alguma unidade responsável por realizar cursos ou concursos, sendo essas suas atribuições ordinárias, não lhe será devido o pagamento da gratificação. Isso porque, nesse caso, o servidor não exerce tais atividades de forma eventual, mas sim como uma atribuição comum.

Os critérios e os percentuais a serem pagos como gratificação por encargo de curso ou concurso constam no §1º, do art. 76-A, da seguinte forma:

§ 1º Os critérios de concessão e os limites da gratificação de que trata este artigo serão fixados em regulamento, observados os seguintes parâmetros:

I - o valor da gratificação será calculado em horas, observadas a natureza e a complexidade da atividade exercida;

II - a retribuição não poderá ser superior ao equivalente a 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais, ressalvada situação de excepcionalidade, devidamente justificada e previamente aprovada pela autoridade máxima do órgão ou entidade, que poderá autorizar o acréscimo de até 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais;

III - o valor máximo da hora trabalhada corresponderá aos seguintes percentuais, incidentes sobre o maior vencimento básico da administração pública federal:

a) 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento), em se tratando de atividades previstas nos incisos I e II do caput deste artigo;

b) 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), em se tratando de atividade prevista nos incisos III e IV do caput deste artigo.

Com efeito, o pagamento da gratificação por encargo de curso ou concurso somente será paga se as atividades mencionadas acima forem **exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo de que o servidor for titular, devendo ser objeto de compensação de carga horária quando desempenhadas durante a jornada de trabalho**. Nas duas primeiras hipóteses previstas acima em que é devida a gratificação por encargo de curso ou concurso, será concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de **até um ano**, na forma do art. 98, §4º.

Por fim, a gratificação por encargo de curso ou concurso não se incorpora ao vencimento ou salário do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões (art. 76-A, §3º).

Férias

Acho que este é um assunto de interesse de todos! 😊

O direito às férias encontra-se previsto no art. 7º, XVII, da CF, representando o período anual de descanso do servidor. Na Lei 8.112/1990, esse direito encontra-se previsto nos arts. 77 a 80.

As férias têm duração de trinta dias anuais, que podem ser acumuladas, no caso de necessidade do serviço, por até o máximo de dois períodos, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica. Nesse período, o servidor ficará afastado do exercício de suas atribuições, mas receberá sua remuneração, somada do adicional de férias, contando o seu prazo como de efetivo exercício do cargo para todos os efeitos.

O primeiro período aquisitivo de férias ocorre depois de doze meses de exercício (art. 77, parágrafo único), enquanto os demais períodos serão adquiridos anualmente a cada dia 1º de janeiro. Exemplificando, se um servidor entrar em exercício no dia 1º de agosto de 2014, ele completará os doze meses de exercício no último dia do mês de julho de 2015, ganhando o direito ao primeiro período de férias – relativas ao exercício de 2015. O segundo período aquisitivo ocorrerá em 1º de janeiro de 2016 e assim sucessivamente – 1º/01/17, 1º/01/18, etc.

O §2º do art. 77 veda que se leve à conta de férias qualquer falta ao serviço. Dessa forma, se o servidor faltar ao serviço injustificadamente, deverá ser descontada à sua remuneração correspondente aos dias de ausência, não se podendo descontar esses dias do período de férias.

Ademais, o Estatuto permite que as férias sejam parceladas em até **três etapas**. Nesse caso, o requerimento deverá partir do servidor, mas a concessão do parcelamento ocorre no interesse da administração pública, ou seja, a administração decidirá de forma discricionária. **Caso ocorra o parcelamento, o pagamento do adicional de férias deverá ocorrer quando da utilização do primeiro período (art. 78, §5º).** Por exemplo, se o servidor optar por dividir suas férias em dois períodos, sendo 15 dias em julho e 15 em dezembro, ele deverá receber o adicional de 1/3 sobre a sua remuneração quando for gozar da primeira parcela (julho) do período de férias.

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até **dois dias antes do início do respectivo período (art. 78).**

Caso o servidor seja exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, ele deverá **receber indenização** relativa ao período das férias a que tiver **direito e ao incompleto**, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias (art. 78, §3º). Essa indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório (art. 78, §4º).

Dispõe o art. 79 que o servidor que opera direta e permanentemente com **Raios X ou substâncias radioativas** gozará **vinte dias** consecutivos de férias, **por semestre** de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação.

Por fim, o art. 80 apresenta as regras sobre a **interrupção** das férias, que só poderá ocorrer por motivo de **calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade**. Se forem interrompidas, o restante do período das férias será gozado de uma só vez (art. 80, parágrafo único).



(TRT 17 ES - 2013) A convocação para júri constitui hipótese de interrupção das férias de servidor público.

Comentários: questão bem simples. A situação normal é que as férias não sejam interrompidas. Contudo, o art. 80 apresenta situações específicas que permitem a interrupção do período das férias, vejamos:

- calamidade pública;
- comoção interna;
- convocação para júri;
- serviço militar ou eleitoral; ou
- por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Portanto, a convocação para o júri é uma das situações que justificam a interrupção das férias do servidor público.

Gabarito: correto.

Licenças

Os capítulos IV e V do Título III do Estatuto dos Servidores Federais apresentam, respectivamente, as licenças e afastamentos. Tecnicamente, não existe diferença entre licença e afastamento, pois as duas representam hipóteses em que o servidor ficará afastado de suas atribuições. Simplesmente, o legislador optou por denominar esses períodos ora de licenças, ora de afastamentos. Dito isso, vamos iniciar pelo Capítulo IV, que trata das licenças.

De acordo com o art. 81 da Lei 8.112/1990, conceder-se-á ao servidor licença:

- a) por motivo de doença em pessoa da família;
- b) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- c) para o serviço militar;
- d) para atividade política;
- e) para capacitação;
- f) para tratar de interesses particulares;
- g) para desempenho de mandato classista.

Caso uma licença seja concedida dentro de sessenta dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação (art. 82). Por exemplo, imagine que um servidor está em gozo de licença por motivo de doença em pessoa da família, prevista para encerrar no dia 30 de julho de 2015. Se ele solicitar a renovação dessa licença, e ela for concedida no dia 15 de julho (dentro do período de sessenta dias do término), será considerada mera prorrogação e não uma nova licença.

Agora, vamos analisar cada uma das licenças.

a) Licença por motivo de doença em pessoa da família

A licença por motivo de doença em pessoa da família, disciplinada no art. 83 da Lei 8.112/1990, poderá ser concedida ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.

Apesar de o texto da lei mencionar expressamente que a licença “poderá” ser concedida, o entendimento atual é que sua concessão é vinculada, ou seja, se estiverem preenchidos os requisitos legais, a Administração deverá conceder a licença.

Com efeito, a licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

Assim, podemos resumir os seguintes aspectos para a concessão da licença por motivo de doença em pessoa da família:

- a) a doença deverá ser do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional;
- b) a doença deverá ser comprovada por junta médica oficial;
- c) a assistência direta do servidor deverá ser indispensável e não poderá ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

Devemos acrescentar ainda que, durante o período dessa licença, é vedado o exercício de atividade remunerada (art. 81, §2º). O entendimento é muito simples, se a licença é indispensável para que o servidor possa prestar a assistência à pessoa da família, obviamente que ele não poderia se ocupar em outra atividade remunerada.

Ademais, a concessão dessa licença, assim como de cada uma de suas prorrogações, será precedida de exame por perícia médica oficial. No entanto, o art. 204 dispensa a realização de perícia médica oficial, na forma prevista em regulamento, quando o prazo da licença for **inferior a quinze dias** dentro de um ano.

Na sequência, o §2º do art. 83 estabelece que a licença, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições:

- a) por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e
- b) por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração.

A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de doze meses não poderá ultrapassar esses limites (art. 83, §4º). O início desse interstício de doze meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida (art. 83, §3º).

Por fim, podemos adiantar algumas regras sobre a contagem do tempo de serviço. O art. 103, II, estabelece que o período da licença para tratamento de saúde de pessoal da família do servidor, com remuneração, que exceder a trinta dias em período de doze meses será contado apenas para efeito de aposentadoria ou disponibilidade. Por outro lado, o tempo de licença não remunerada não é contado para qualquer efeito.



(ANTT - 2013) A licença para servidor público federal por motivo de doença de pessoa da família, devidamente comprovada por perícia médica oficial, poderá ser concedida a cada período de doze meses, por até noventa dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor.

Comentários: vamos à Lei novamente?

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.

[...]

§ 2o A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições:

I - por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e

II - por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração.

§ 3º O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida.

Dessa forma, a licença poderá ser concedida, mas sem a remuneração ao servidor.

Gabarito: errado.

(TRT 17 ES - 2013) O prazo máximo, incluídas as prorrogações, para concessão de licença a um servidor público por motivo de doença de seu enteado é de até 90 dias, consecutivos ou não, sem remuneração.

Comentários: reforçando, o art. 83 dispõe que “*poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial*”.

Na sequência, o art. 83, §2º, II, estabelece que a licença poderá ser concedida por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração.

Assim, está correta a questão.

Gabarito: correto.

b) Licença por motivo de afastamento do cônjuge

Segundo o art. 84 da Lei 8.112/1990, poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

Essa licença será por prazo indeterminado e sem remuneração (art. 84, §1º). Ademais, o período de licença não será computado para qualquer efeito.

Como se vê, o servidor poderá acompanhar o cônjuge ou companheiro, no entanto não perceberá sua remuneração nem terá o tempo de serviço computado. Por esse motivo, o §2º do art. 84 apresenta uma alternativa para essa situação, que é o exercício provisório. Assim, no deslocamento de servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, poderá haver exercício provisório em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo.

c) Licença para o serviço militar

Será concedida licença ao **servidor convocado para o serviço militar**, na forma e condições previstas na **legislação específica** (art. 85). Concluído o serviço militar, o servidor terá **até trinta dias sem remuneração** para reassumir o exercício do cargo. Vale acrescentar que, por força do art. 102, VIII, “f”, o período dessa licença é considerado como de efetivo exercício do cargo.

d) Licença para atividade política

A licença para atividade política, prevista no art. 86 da Lei 8.112/1990, é um direito do servidor público, ou seja, uma vez preenchidos os seus requisitos, a administração pública está vinculada a concedê-la.

Ela será concedida nas seguintes condições, conforme o período em que se aplica:

- a) **sem remuneração**, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral (art. 86, *caput*). Nesse caso, o período da licença não é contado como tempo de serviço; e
- b) **com remuneração**, a partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição. Nesse caso, o servidor será remunerado até o prazo máximo de três meses (art. 86, §2º). Ultrapassado os três meses, o servidor continuará em licença, porém sem direito à remuneração. Nessa situação, o período da licença será computado apenas para fins de aposentadoria e disponibilidade (art. 103, III).

Conforme comentamos acima, a licença para atividade política é um direito do servidor, dependendo, portanto, de requerimento do interessado. Contudo, se o servidor desejar, em regra, ele poderá permanecer exercendo as atribuições de seu cargo.

Entretanto, existe uma situação em que o servidor não pode optar por permanecer em exercício, ou seja, ele deverá obrigatoriamente ser afastado de suas atribuições.

Nessa linha, o art. 86, § 1º, da Lei 8.112/1990 estabelece que o servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele **será afastado**, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito.

A doutrina defende que, nesse último caso, como o servidor será **obrigatoriamente afastado desde o registro da candidatura**, ele deverá perceber a remuneração do cargo durante todo este período (desde o registro), assim como o período será contado como de efetivo exercício.⁷

a) Licença para capacitação

A licença para capacitação substituiu a antiga licença prêmio, sendo incluída no Estatuto por meio da Lei 9.527/1997, que deu nova redação ao art. 87 da Lei 8.112/1990.

Essa licença **poderá** ser concedida, no interesse da Administração, para que o servidor participe de **curso de capacitação profissional**, por um período de **até três meses** a cada cinco anos de efetivo exercício. Nesse período, o servidor fará jus à sua remuneração.

Vale reforçar que a licença para capacitação é concedida segundo o interesse da administração, ou seja, o seu deferimento é discricionário.

⁷ Barchet, 2008, p. 776.

Ademais, os períodos de licença não são acumuláveis (art. 87, parágrafo único). Assim, o servidor não poderá, por exemplo, aguardar dez anos e solicitar uma licença de seis meses, dada a vedação de acumulação dos períodos.

Por fim, o art. 102, VIII, “e”, considera que o período dessa licença é computado como de efetivo exercício do cargo.



(TRT 17 ES - 2013) É vedado ao servidor o exercício de atividade remunerada durante o período de licença para capacitação.

Comentários: o artigo 87 da Lei 8.112/90 dispõe sobre a licença para capacitação, estabelecendo que, após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

Por sua vez, o artigo 81 apresenta as licenças que podem ser concedidas aos servidores federais, vejamos:

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

- I - **por motivo de doença em pessoa da família;**
 - II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
 - III - para o serviço militar;
 - IV - para atividade política;
 - V - para capacitação;
 - VI - para tratar de interesses particulares;
 - VII - para desempenho de mandato classista.
- [...]

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

Ou seja, a vedação se aplica à licença por motivo de doença em pessoa da família, não à licença para capacitação.

Gabarito: errado.

b) Licença para tratar de interesses particulares

A licença para tratar de interesses particulares poderá ser concedida, a critério da Administração, ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração (art. 91).

A concessão da licença ocorre de forma discricionária pela Administração, podendo-se interrompê-la, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço (art. 91, parágrafo único).

c) Licença para o desempenho de mandato classista

É direito do servidor gozar da licença para o desempenho de mandato classista, **sem remuneração**, para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros (art. 92).

Deve-se destacar, ademais, que a Lei 12.998/2014 fez significativas alterações no conteúdo dessa licença. Por isso, é importante reforçar a atenção em seu conteúdo.

Nessa linha, a licença terá duração igual à do mandato, podendo ser renovada, no caso de reeleição (art. 92, §2º)⁸.

Com efeito, somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para **cargos de direção ou de representação nas referidas entidades**, desde que cadastradas no órgão competente.

Além disso, os incisos I, II e III limitam a quantidade de servidores que poderão ser licenciados para o exercício de mandato em cada entidade, conforme a quantidade de associados (art. 92, incs. I, II e III, com redação dada pela Lei 12.998/2014):

- a) para entidades com até 5.000 associados, **dois** servidores;
- b) para entidades com 5.001 a 30.000 associados, **quatro** servidores;
- c) para entidades com mais de 30.000 associados, **oito** servidores.

O período de licença é considerado como de efetivo exercício, exceto para efeito de promoção por merecimento (art. 102, VIII, “c”). Por fim, essa licença não pode ser concedida a servidor que esteja em estágio probatório (art. 20, §4º).

Afastamentos

Os afastamentos previstos no Estatuto são os seguintes:

- a) afastamento para servir em outro órgão ou entidade (art. 93);
- b) afastamento para exercício de mandato eletivo (art. 94);
- c) afastamento para estudo ou missão no exterior (arts. 95-96); e
- d) afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País (art. 96-A).

Vamos analisar cada uma delas.

⁸ Preste atenção, na antiga redação, a renovação poderia ocorrer uma única vez. No atual dispositivo, não existe essa limitação. Dessa forma, podemos entender que a licença será renovada sempre que houver reeleição.

a) Afastamento para servir a outro órgão ou entidade

O art. 93 do Estatuto dispõe sobre o afastamento para que o servidor seja cedido para ter **exercício em outro órgão ou entidade** dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios.

Existem duas hipóteses em que essa cessão poderá ocorrer:

- a) para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- b) em casos previstos em leis específicas.

Na primeira hipótese mencionada acima, se a cessão for para órgãos ou entidades dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos.



Devemos diferenciar o órgão cedente do órgão cessionário:

- o órgão ou entidade cedente é aquele de exercício originário do servidor;
- o órgão ou entidade cessionário é o beneficiário da cessão, isto é, o local em que o servidor terá o exercício durante o período da cessão.

Por outro lado, quando o servidor for cedido a **empresa pública ou sociedade de economia mista**, nos termos das respectivas normas, e optar pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração do cargo efetivo acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem (art. 93, §2º).

Em resumo, a sistemática é a seguinte:

- a) se a cessão for para órgãos ou entidades dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária. Portanto, nesse caso, é o órgão ou entidade estadual, distrital ou municipal que arcará com o ônus da remuneração;
- b) se a cessão for para empresa pública ou sociedade de economia mista, essas entidades devem se encarregar dos custos da remuneração. Contudo, se o servidor optar pelo recebimento da remuneração do seu cargo efetivo, acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão, caberá à entidade cessionária efetuar o **reembolso** das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem; e
- c) quando a cessão for para os **demais órgãos ou entidades federais**, o ônus da remuneração caberá à **União**.

b) Afastamento para exercício de mandato eletivo

Anteriormente, vimos a licença para atividade política. Naquele caso, o servidor iria participar do processo eletivo, concorrendo a uma das vagas nos Poderes Legislativo ou Executivo. Agora, vamos falar do

afastamento para exercício do mandato eletivo, ou seja, a situação em que o servidor foi eleito, passando a exercer o mandato eletivo.

As regras sobre o afastamento para exercício do mandato eletivo constam no art. 94 do Estatuto, que praticamente reproduz o conteúdo do art. 38 da Constituição da República.

Nesse sentido, ao servidor investido em mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

- a) tratando-se de mandato federal, estadual ou distrital, **ficará afastado do cargo**;
- b) investido no mandato de Prefeito, será **afastado do cargo**, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;
- c) investido no mandato de vereador:
 - c1) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;
 - c2) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

Vamos explicar melhor. Na primeira situação, não existirá opção para o servidor. Assim, sendo eleito para mandato federal, estadual ou distrital (Presidente, Governador, Senador, Deputado, etc.), o servidor será afastado do cargo e obrigatoriamente receberá o subsídio do cargo eletivo.

Na segunda situação, o servidor investido no cargo de Prefeito, também será afastado obrigatoriamente do cargo. Contudo, poderá optar pela remuneração do cargo ou pelo subsídio referente ao mandato de Prefeito.

Por fim, no caso de mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, o servidor deverá acumular o cargo, recebendo a remuneração e o subsídio simultaneamente. Não existindo compatibilidade de horários, o servidor será afastado do cargo, podendo optar pela remuneração deste ou então pelo subsídio de vereador.

Em qualquer dos casos de afastamento do cargo, o servidor contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

Até agora, discutiu-se somente a investidura em mandato eletivo. Contudo, o §2º do art. 94 trata de um assunto um pouco mais amplo. De acordo com esse dispositivo, o servidor investido em **mandato eletivo** ou **classista** não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

Por fim, o art. 102, V, estabelece que o tempo de afastamento para mandato eletivo é considerado como de **efetivo exercício** do cargo, **exceto para promoção por merecimento**.

Regras para servidor investido em mandato eletivo.	
Mandato: federal estadual, ou distrital	Afastado do cargo

Ex.: deputado	
Prefeito	Afastado do cargo, mas escolhe a remuneração (de prefeito ou do cargo).
Vereador	a) se houver compatibilidade de horário: acumula as remunerações (cargo e vereador); b) se não houver compatibilidade de horário: será afastado do cargo, mas escolhe a remuneração (cargo <u>ou</u> vereador).

c) Afastamento para estudo ou missão no exterior

Os arts. 95 e 96 tratam do afastamento para estudo ou missão no exterior. Tal afastamento é concedido de forma discricionária.

Assim, o servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial, sem autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal (art. 95, *caput*).

A ausência não poderá exceder a **quatro anos**, e finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência. Com efeito, ao servidor beneficiado com esse afastamento não poderá ser concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento (art. 95, §2º).

Interessante notar, portanto, que o Estatuto dá a entender que esse afastamento ocorre sem prejuízo de sua remuneração. Nessa linha, o §4º do art. 95 dispõe que as hipóteses, condições e formas para a autorização para o servidor se ausentar do país, **inclusive no que se refere à remuneração do servidor**, serão disciplinadas em regulamento.

Por fim, o §3º estabelece que nenhuma dessas regras constantes no art. 95 se aplicam aos servidores da carreira diplomática.

O art. 96, por sua vez, trata de uma outra hipótese de afastamento de servidor, qual seja para **servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere**. Nesse caso, o dispositivo é muito claro ao dispor que o afastamento ocorrerá com **perda total da remuneração**.

d) Afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país

Esta última hipótese de afastamento possui a finalidade bem clara de permitir que o servidor participe de programa de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado) em instituição de ensino superior no país. A concessão do afastamento é medida discricionária da Administração, só podendo ser deferido quando a participação não puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário (art. 96-A). Sendo concedido o afastamento, o servidor perceberá a correspondente remuneração do cargo e o período será contabilizado como de efetivo exercício do cargo (art. 102, IV).

Ademais, esse afastamento somente poderá ser concedido a servidor público efetivo, exigindo-se os seguintes períodos mínimos de exercício do cargo no respectivo órgão ou entidade, incluído o período de estágio probatório (art. 96-A, §2º):

- a) pelo menos **três anos** para **mestrado**;
- b) pelo menos **quatro anos** para **doutorado**.

Além dos prazos acima, o servidor **não poderá**, na data da solicitação do afastamento, ter se afastado por **licença para tratar de assuntos particulares**, ou para gozo de licença capacitação, ou, ainda, para a própria participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* **nos últimos dois anos**.

No caso de participação em programas de **pós-doutorado**, o Estatuto exige os seguintes requisitos (art. 96-A, §3º):

- a) o servidor deve ser titular de cargo efetivo, tendo exercido o cargo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos **quatro anos**, incluído o período de estágio probatório;
- b) o servidor não poderá ter se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou para outro afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, nos **quatro anos anteriores** à data da solicitação de afastamento.

O servidor beneficiado com esses afastamentos terá que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um **período igual ao do afastamento concedido** (art. 96-A, §4º). Caso o servidor venha a solicitar **exoneração do cargo ou aposentadoria**, antes de cumprido o período de permanência mencionado acima, também **deverá ressarcir o órgão ou entidade** dos gastos com seu aperfeiçoamento, no prazo de até sessenta dias (art. 96-A, §5º, combinado com art. 47).

Da mesma forma, se o servidor **não obtiver o título ou grau** que justificou seu afastamento no período previsto, deverá realizar o **ressarcimento** ao órgão ou entidade dos gastos efetuados, no prazo de sessenta dias, salvo na hipótese **comprovada de força maior ou de caso fortuito**, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade.

Conforme vimos até agora, esse afastamento tem o objetivo de proporcionar condições para que o servidor participe em programa de pós-graduação *stricto sensu* **no país**. No entanto, o §7º do art. 96-A amplia as **mesmas regras** desse afastamento para a participação em programa de pós-graduação no exterior.

Concessões

As concessões são direitos que podem ser concedidos ao servidor, dividindo-se em três categorias:

- a) possibilidade de **ausentar-se do serviço**, sem qualquer prejuízo, nos pelos seguintes prazos e motivos (art. 97):
 - a1) por **um dia**, para doação de sangue;
 - a2) pelo **período comprovadamente necessário** para **alistamento ou recadastramento eleitoral**, limitado, em qualquer caso, a dois dias;
 - a3) por **oito dias** consecutivos em razão de **casamento**;
 - a4) por **oito dias** consecutivos em razão de **falecimento** do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

b) direito à **horário especial**, que será concedido (art. 98):

b1) ao servidor **estudante**, quando comprovada a **incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição**, sem prejuízo do exercício do cargo. Nesse caso, será exigida a **compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício**, respeitada a duração semanal do trabalho;

b2) ao servidor **com deficiência**, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, **independentemente de compensação de horário**;

b3) ao servidor **que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência**, também independentemente de compensação de horário;

b4) ao servidor que **atuar como instrutor ou que participar de banca examinadora ou de comissão de concurso**, nas situações previstas no art. 76-A, I e II, que ensejam o pagamento da gratificação por encargo de curso ou concurso. Nessa hipótese, o servidor deverá **compensar o horário, no prazo de até um ano**.

c) direito à **matrícula em instituição de ensino congênere** (art. 99): ao servidor estudante que **mudar de sede no interesse da administração** é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga. Esse direito é extensivo ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

Para essa última concessão, o STF possui entendimento no sentido de que o direito à matrícula deve guardar a congeneridade das instituições de ensino, ou seja, a transferência deve ser de instituição privada para privada e de pública para pública. Por exemplo, o servidor que estudar em instituição pública, terá direito à matrícula em outra instituição pública na nova localidade; caso estude em instituição privada, o direito será para matrícula em outra instituição privada⁹.

Concessões (ausências)	
Período	Motivo
1 dia	Doação de sangue
Prazo necessário, até o limite de dois dias	Alistamento ou recadastramento eleitoral
8 dias	a) casamento; b) falecimento de cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Tempo de serviço

Já vimos boa parte sobre as regras da contagem do tempo de serviço. Vamos, agora, complementar alguns pontos e reforçar os demais.

As disposições sobre a contagem de tempo de serviço constam nos artigos 100 a 103.

⁹ ADI 3.324/DF.

Inicialmente, o art. 100 estabelece que o **tempo de serviço público federal**, inclusive o prestado às Forças Armadas, é contado para todos os efeitos.

Consoante o art. 101, a apuração do tempo de serviço será feita **em dias**, que serão **convertidos em anos**, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

Já o art. 103, §3º, **veda a contagem cumulativa de tempo de serviço** prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, Estado, Distrito Federal e Município, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista e empresa pública.

Além disso, o tempo em que o servidor esteve aposentado será contado apenas para nova aposentadoria (art. 103, §1º); enquanto o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra será contado em dobro (art. 103, §2º).

Na sequência, o art. 102 apresenta os afastamentos considerados de efetivo exercício do cargo, ao passo que o art. 103 apresenta as situações em que o período será contado apenas para efeitos de aposentadoria e disponibilidade.

Nesse contexto, dispõe o art. 102 que além das ausências ao serviço previstas no art. 97 (as concessões), **são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:**

- a) férias;
- b) exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;
- c) exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;
- d) participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme dispuser o regulamento;
- e) desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;
- f) júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- g) missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento;
- h) licença: (i) à gestante, à adotante e à paternidade; (ii) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo; (iii) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento; (iv) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; (v) para capacitação, conforme dispuser o regulamento; (vi) por convocação para o serviço militar;
- i) deslocamento para a nova sede previsto no art. 18 do Estatuto;
- j) participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;
- k) afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

Por outro lado, será contado apenas para efeito de **aposentadoria e disponibilidade** (art. 103):

- a) o tempo de serviço público prestado aos estados, municípios e Distrito Federal;
- b) a licença para tratamento de saúde de pessoal da família do servidor, com remuneração, que **exceder a trinta dias** em período de doze meses;
- c) a licença para atividade política, no caso do art. 86, §2º - *“a partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses”*;
- d) o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público federal;
- e) o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;
- f) o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;
- g) o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo.



Afastamentos e ausências considerados como efetivo exercício do cargo	▪ Férias		
	▪ Exercício de cargo em comissão		
	▪ Exercício de cargo ou função de governo ou administração, nomeado p/ PR		
	▪ Participação em programa de treinamento ou pós-graduação <i>stricto sensu</i> no País		
	▪ Desempenho de mandato eletivo, exceto p/ promoção por merecimento		
	▪ Júri e outros serviços obrigatórios		
	▪ Missão ou estudo no exterior		
	▪ Participação em competição desportiva		
	▪ Afastamento para servir em organismo internacional		
	▪ Deslocamento p/ nova sede		
	▪ Licenças	}	▪ À gestante, à adotante e licença paternidade ▪ Para tratamento de saúde, até o limite de 24 meses ▪ Para o desempenho de mandato classista, exceto para promoção ▪ Por acidente em serviço ou doença profissional ▪ Para capacitação ▪ Para o serviço militar
	▪ Ausências do art. 97		▪ Um dia para doação de sangue; ▪ Período p/ alistamento ou recadastramento eleitoral, até 2 dias; ▪ Oito dias consecutivos em razão de: (i) casamento; (ii) falecimento de familiar.

Situações que contam apenas para <u>aposentadoria e disponibilidade</u>		▪ Tempo de serviço prestado aos E, M e DF	
		▪ Licença p/	▪ Tratamento de saúde de pessoa da família, com remuneração, que exceder a trinta dias em período de doze meses
			▪ Atividade política, com remuneração (entre o registro e o décimo dia seguinte à eleição, até o limite de 3 meses)
			▪ Tratamento da própria saúde, quando exceder a 24 meses
		▪ Tempo de mandato eletivo anterior ao ingresso no serviço público federal	
		▪ Atividade privada, vinculada à Previdência	
		▪ Serviço em tiro de guerra	
Licenças não computadas para nenhum efeito		▪ Por motivo de doença em pessoa da família (não remunerada)	
		▪ Por motivo de afastamento do cônjuge	
		▪ Para atividade política (período não remunerado)	
		▪ Para tratar de interesses particulares	

Direito de Petição

O direito de petição possui previsão constitucional (CF, art. 5º, XXXIV, “a”). No Estatuto, esse direito possui uma previsão mais restrita, uma vez que é aplicável aos servidores públicos. Basicamente, representa uma forma de solicitar direitos ou providências da Administração.

Nesse contexto, são três os instrumentos para o exercício do direito de petição:

- a) requerimento;
- b) pedido de reconsideração; e
- c) recurso.

O art. 104 assegura ao servidor o **direito de requerer** aos Poderes Públicos, em **defesa de direito ou interesse legítimo**. O requerimento deve ser dirigido à autoridade competente para decidi-lo, porém será encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente (art. 105). Isso quer dizer que o servidor deve seguir a cadeia hierárquica para proceder o seu pedido, ou seja, deve encaminhar o pedido por meio de sua chefia.

O **pedido de reconsideração**, por sua vez, é dirigido a autoridade que **houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão**, não podendo ser renovado (art. 106). Logo, percebe-se que o pedido de reconsideração é encaminhado à mesma autoridade que tomou a decisão que está sendo recorrida. Nesse caso, o servidor está solicitando que a mesma autoridade reconsidere o que decidiu anteriormente.

Ademais, o **requerimento e o pedido de reconsideração** deverão ser **despachados no prazo de cinco dias e decididos dentro de trinta dias** (art. 106, parágrafo único).

Por fim, o **recurso** é cabível nas seguintes situações (art. 107):

- a) **contra o indeferimento do pedido de reconsideração;**
- b) **contra as decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.**

O recurso será dirigido à autoridade **imediatamente superior** à que **tiver expedido o ato ou proferido a decisão**, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades (art. 107, §1º). Portanto, no recurso, solicita-se que a autoridade superior reveja o ato de seu subordinado.

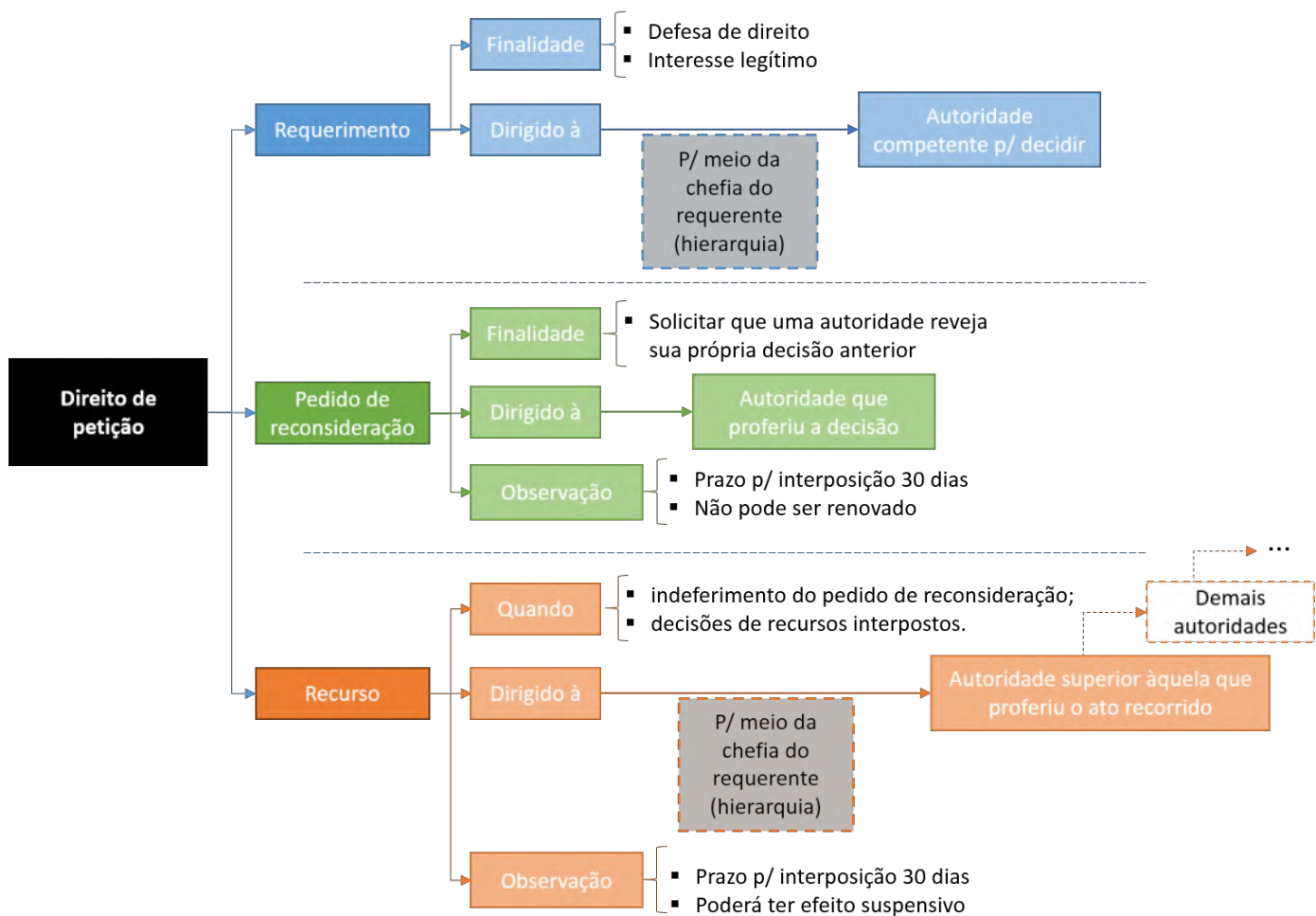
Contudo, o encaminhamento do recurso também segue a via hierárquica, ou seja, o servidor deve encaminhar o recurso por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado (art. 107, §2º).

Vamos exemplificar um pouco. Suponha que um servidor deseje solicitar a concessão de um direito. Nesse caso, ele deverá fazer um **requerimento**, encaminhando-o por meio de seu chefe para a autoridade competente, que chamaremos de Fulano. Se Fulano negar o requerimento do servidor, este último poderá fazer um **pedido de reconsideração**, dirigido a Fulano, solicitando que a decisão seja revista. Contudo, se Fulano negar novamente o direito, o servidor deverá fazer um **recurso**, que será encaminhado, por intermédio de sua chefia, à autoridade superior de Fulano. A partir daí, o servidor poderá realizar sucessivos recursos, conforme permitir a legislação, para as autoridades superiores.

Consoante o art. 108, o prazo para interposição de **pedido de reconsideração** ou de **recurso** é de **trinta dias**, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

De acordo com o art. 109, o **recurso** (somente ele) poderá ser recebido com **efeito suspensivo**, a juízo da autoridade competente.

Em caso de provimento do **pedido de reconsideração** ou do **recurso**, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado (art. 109, parágrafo único).



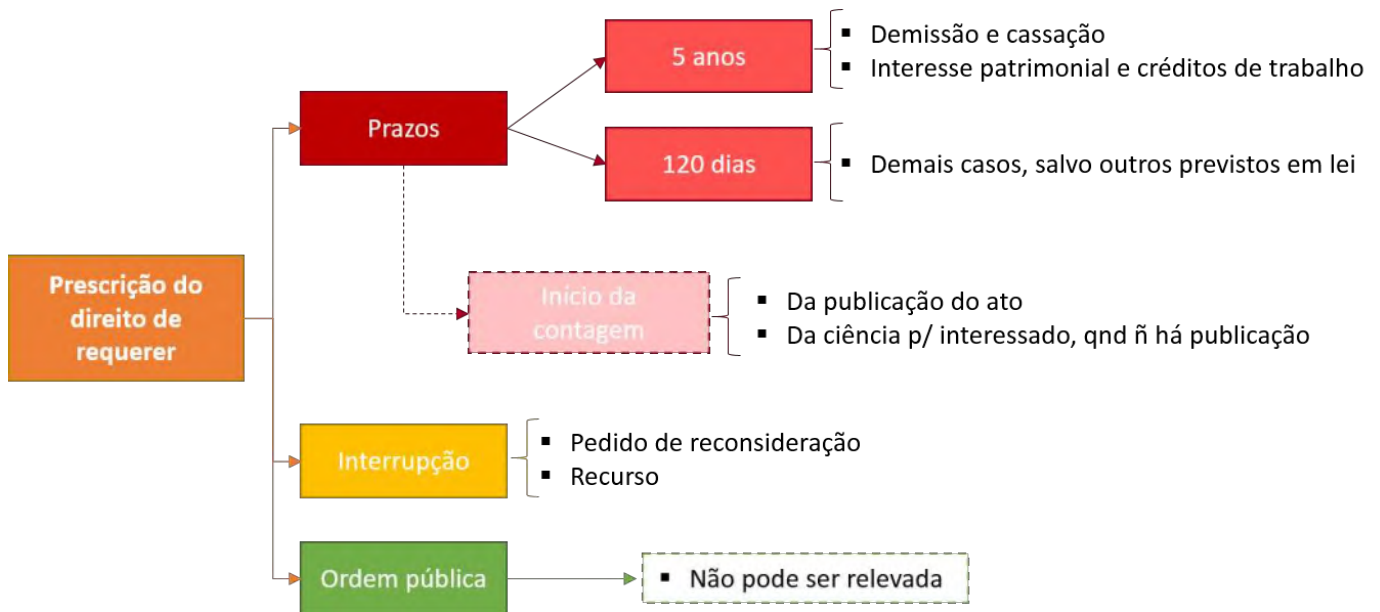
Na sequência, o art. 110 apresenta os prazos em que o direito de requerer prescreverá, são eles:

- em **cinco anos**, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;
- em **cento e vinte dias**, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado (art. 110, parágrafo único).

Porém, o pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição, ou seja, fazem zerar a contagem do prazo para prescrição.

Ademais, a prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração. Nesse caso, aplica-se a indisponibilidade do interesse público, pois se a lei estabeleceu a prescrição, não pode o agente público competente simplesmente desconsiderá-la e reconhecer algum direito do servidor.



Com efeito, os prazos previstos no Capítulo sobre o direito de petição são **fatais e improrrogáveis**, salvo motivo de força maior (art. 115).

Apesar de não poder releva a prescrição, a Administração não pode simplesmente deixar de fazer alguma coisa quando constatar uma ilegalidade. Assim, com base no princípio da autotutela, o art. 114 dispõe que Administração **deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade**.

Por fim, dispõe o art. 113 que, para o exercício do direito de petição, é **assegurada vista do processo ou documento**, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído.