

Aula 05 - Prof. Alexandre Violato

*TJ-PR (Técnico Judiciário) Passo
Estratégico de Legislação - 2025
(Pós-Edital)*

Autor:

**Alexandre Violato Peyerl, Eduardo
Bouçós Xavier, Fernando Pedrosa
Lopes , Tulio Lages, Bruno
Bezerra, Patrícia Cristina Biazao**
19 de Junho de 2025
Manzato Moises

Sumário

Introdução	2
Roteiro de revisão e pontos do assunto que merecem destaque	3
Regime Disciplinar	3
Sistema Disciplinar	3
Ajustamento de Conduta	7
Prescrição da Pretensão Punitiva e da Suspensão do Prazo Prescricional.....	10
Competência para Aplicação das Penalidades e da Instauração dos Procedimentos Administrativos ...	11
Recursos	12
Verificação Preliminar e Sindicância.....	13
Afastamento Preventivo.....	15
Processo Administrativo Disciplinar	15
Revisão do Processo Administrativo	22
Disposições Finais e Transitórias	23
Aposta Estratégica	25
Questões Estratégicas.....	26
Questionário de revisão e aperfeiçoamento	35
Perguntas	35
Perguntas com respostas	38
Lista de Questões	43
Gabarito.....	47
Referências Bibliográficas	48



LEI ESTADUAL Nº 16.024/2008 – ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ

INTRODUÇÃO

Nesta aula trabalharemos do artigo 192-A ao 251 do Estatuto dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná (Lei Estadual nº 16.024/2008).

Considerando todas as provas disponíveis para consulta, constatamos a seguinte distribuição de cobrança entre os títulos do Estatuto em uma amostra de 55 questões aplicadas ao longo dos anos:

Assunto	Grau de incidência em concursos
Disposições Preliminares (arts. 1º a 7º)	1,82%
Provimento, Vacância, Lotação, Relotação e Substituição (arts. 8º a 55)	47,27%
Direitos e Vantagens (arts. 62 a 151)	27,27%
Regime Disciplinar (arts. 152 a 243)	23,64%
Disposições Finais (arts. 244 a 251)	0,00%

Importante enfatizar que a Lei tem sua origem no ano de 2008, sendo as alterações mais recentes realizadas pela Lei Estadual nº 22.258 de 12 de dezembro de 2024. Sua versão já atualizada se encontra no site do próprio Tribunal de Justiça do Estado do Paraná¹.

¹ <https://www.tjpr.jus.br/estatuto-dos-funcionarios-do-poder-judiciario>



ROTEIRO DE REVISÃO E PONTOS DO ASSUNTO QUE MERECEM DESTAQUE

Regime Disciplinar

Sistema Disciplinar

Aos funcionários do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado do Paraná se aplica o sistema disciplinar previsto no Estatuto e **de forma suplementar** as disposições dos seguintes normativos na respectiva ordem:

1. Lei de Processo Administrativo do Paraná;
2. Código de Processo Penal;
3. Legislação processual penal extravagante; e
4. Código de Processo Civil.

Além disso, se aplica de **forma subsidiária** no que couber:

- Lei sobre atos de improbidade administrativa e enriquecimento ilícito e suas sanções;
- Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro;
- Código de Ética do TJPR;
- Resoluções do Conselho Nacional de Justiça; e
- Demais legislações e atos normativos vigentes.

A **tramitação dos processos e procedimentos administrativos disciplinares**, incluindo a realização e a comunicação de atos e a transmissão de peças processuais, **se dá por meio eletrônico**, adotando-se o sistema disponibilizado pela administração.

A **instrução e demais atos necessários para a apuração** em processos e procedimentos disciplinares, inclusive investigativos, **é realizada por videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de som e imagem em tempo real**, salvo impossibilidade devidamente justificada.

Penalidades	
1	Advertência
2	Suspensão
3	Demissão
4	Cassação de aposentadoria ou de disponibilidade
5	Destituição de Cargo em Comissão



Cassada a aposentadoria ou a disponibilidade, o funcionário, para todos os efeitos legais, é considerado como demitido do serviço público.

Independentemente da exoneração, permanece a necessidade de processamento e julgamento das condutas passíveis de punição com suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria e de disponibilidade.

Sem prejuízo da apuração cível e criminal cabível, as penalidades previstas acima são também aplicáveis aos casos de

- assédio moral;
- assédio sexual; e
- discriminação.

Itens considerados na aplicação das penalidades	
1	Natureza e a gravidade da infração cometida
2	Danos que dela provierem para o serviço público
3	Circunstâncias agravantes e atenuantes
4	Antecedentes funcionais

Pode ser firmado o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) nos casos em que for aplicável a penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias.

Advertência

Casos em que se aplica a advertência	
1	Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato
2	Retirar qualquer documento ou objeto da repartição sem prévia anuência da autoridade competente
3	Recusar fé a documentos públicos
4	Opor resistência injustificada ao encaminhamento de documento, ao andamento de processo ou à execução de serviço
5	Promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição
6	Cometer a pessoa estranha ao Quadro da repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado



7	Coagir ou aliciar subordinados no sentido de se filiarem à associação profissional ou sindical, ou a partido político
8	Manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau
9	Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado
10	Tratar de assuntos particulares na repartição durante o horário de expediente
11	Inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave

A penalidade de advertência **deixa de produzir efeitos jurídicos e não constará em certidões após o decurso de 3 anos**, contados do cumprimento da pena, e se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar. Apesar de deixar de produzir efeitos jurídicos, **não surte efeitos retroativos**.

Suspensão

A suspensão é aplicada em caso de reincidência ou cumulação das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita à penalidade de demissão, **não podendo exceder a 90 dias**.

É punido com **suspensão de até 30 dias** o funcionário que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à **inspeção médica determinada pela autoridade competente**, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

Caracteriza falta punível com **suspensão de até 90 dias** o não atendimento à convocação para sessões do **Tribunal do Júri** e a outros **serviços obrigatórios**.

Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão pode ser convertida em **multa**, na base de **50% por dia de vencimento ou remuneração**, ficando o funcionário obrigado a permanecer em serviço.

Independentemente da conversão da suspensão em multa, a penalidade a ser registrada nos assentamentos do funcionário é a de suspensão.

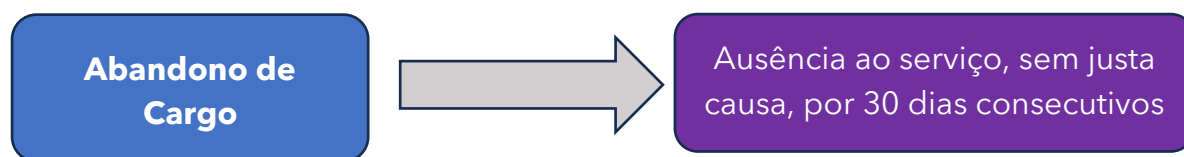
Durante o cumprimento da pena de suspensão o funcionário **perde todas as vantagens decorrentes do exercício do cargo**.

A penalidade de suspensão **deixa de produzir efeitos jurídicos e não constará em certidões após o decurso de 5 anos**, contados do cumprimento integral da pena, e se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar. Apesar de deixar de produzir efeitos jurídicos, **não surte efeitos retroativos**.

Demissão

Casos em que se aplica a demissão	
1	Crime contra a administração pública
2	Abandono de cargo
3	Falta ao serviço, sem justa causa, por 60 dias alternados no período de 12 meses
4	Improbidade administrativa
5	Incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição
6	Reincidência em caso de insubordinação
7	Ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo escusa legal
8	Aplicação irregular de dinheiro público
9	Revelação de segredo que conheça em razão do cargo ou da função
10	Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado
11	Corrupção
12	Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas
13	Condenação por crime comum à pena privativa de liberdade superior a 4 anos
14	Reiterada desídia no cumprimento das atribuições do cargo ou da função
15	Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública
16	Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo a participação em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista ou cotista
17	Atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas
18	Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer para o desempenho de suas atribuições
19	Aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro
20	Praticar usura sob qualquer de suas formas
21	Proceder de forma desidiosa
22	Empregar materiais e bens do Poder Judiciário ou à disposição deste em serviço ou atividade estranha às funções públicas
23	Acumular cargos ou funções, observados os permissivos constitucionais e legais





Cassação de Aposentadoria ou Disponibilidade

É cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, **na atividade, falta punível com demissão**, sendo a aplicação definitiva de uma das penas anotada na ficha funcional.

Destituição de Cargo em Comissão

A destituição de **funcionário não efetivo de cargo de provimento em comissão** se dá nos casos de infração punível com as **penas de suspensão ou de demissão para os funcionários efetivos** e o **inabilita à nomeação** para outro cargo em comissão e para **participar de concurso público para cargo no Poder Judiciário estadual por 5 anos**.

A exoneração do funcionário comissionado, a qualquer título, não elidirá (eliminará) a necessidade de processamento e julgamento das condutas que se lhe imputam.

A procedência da imputação é anotada na ficha funcional para o fim de caracterização dos impedimentos mencionados acima, sendo tais **impedimentos também aplicáveis ao funcionário efetivo demitido**.

Independentemente da prática de qualquer infração por ocupante de cargo de provimento em comissão a administração pública conserva o poder de livremente exonerá-lo a qualquer tempo.

A exoneração do servidor durante o período de vigência do termo de ajustamento de conduta não obsta, no cabível, **o cumprimento do que nele ajustado** e, conforme o caso, o processamento e julgamento das condutas que lhe sejam imputadas.

Não pode retornar ao Poder Judiciário estadual pelo período de **10 anos** o funcionário que tiver contra si julgada procedente definitivamente, no âmbito administrativo ou judicial, imputação de **improbidade administrativa, aplicação irregular de dinheiro público, lesão aos cofres públicos, dilapidação do patrimônio público ou corrupção**.

Ajustamento de Conduta

No caso de infração disciplinar punível com a penalidade de advertência ou suspensão até 30 dias pode ser firmado com o funcionário, como **medida alternativa à instauração de processo administrativo para apuração de responsabilidade ou aplicação de sanção se já instaurado**, Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

Por meio do TAC, o funcionário interessado assume a responsabilidade pela irregularidade e compromete-se a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente.

A celebração do TAC não importa no reconhecimento de responsabilidade para fins de eventual procedimento administrativo disciplinar, nem inibe, limita ou veda quaisquer providências de controle e fiscalização, bem como a aplicação de sanção decorrente de outros fatos.

A assinatura do TAC **não afasta a responsabilidade civil**, inclusive em relação aos danos causados a terceiros, ou penal do funcionário.

O ajustamento de conduta, que **pode ser firmado em qualquer fase do procedimento ou processo administrativo**, é:

- I. oferecido pela autoridade competente;
- II. sugerido por comissão disciplinar à autoridade julgadora; ou
- III. requerido, uma única vez, pelo próprio interessado.

Instaurada a sindicância ou o processo administrativo disciplinar, o requerimento de TAC pode ser apresentado pelo **interessado** em **até 15 dias a contar da citação**.

A recomendação ou o requerimento para celebração do TAC, dirigido à autoridade competente, deve conter, necessariamente:

- I. a qualificação completa das partes;
- II. a descrição pormenorizada dos fatos ou das condutas e os fundamentos que motivaram a sua proposição;
- III. a proposta concreta e detalhada para a correção das práticas apontadas, especificando-se as obrigações de pagar, de fazer ou não fazer a serem assumidas, e de ressarcir os prejuízos financeiros, caso estes tenham ocorrido;
- IV. o cronograma de execução e de implementação das medidas propostas, com metas a serem atingidas;
- V. a vigência do termo de compromisso.

O requerimento de celebração de TAC feito pelo interessado pode ser indeferido com base em juízo de admissibilidade anterior que tenha concluído pelo não cabimento de TAC em relação à irregularidade a ser apurada.

Cabe pedido de reconsideração se o requerimento de celebração de **TAC**, feito pelo interessado, **for indeferido**.



Casos em que não se pode celebrar TAC	
1	Quando houver indícios de crime ou improbidade administrativa
2	Se o funcionário gozou de benefício de Termo de Ajustamento de Conduta nos 2 anos que antecederam a infração
3	Quando tiver registro vigente de penalidade disciplinar nos assentos funcionais do funcionário
4	Quando não houver o ressarcimento ou o comprometimento de ressarcir eventual dano causado à Administração

As **obrigações** estabelecidas pela Administração **devem ser proporcionais e adequadas à conduta praticada**, visando mitigar a ocorrência de nova infração e compensar eventual dano e podem compreender, dentre outras:

- I. reparação do dano causado;
- II. retratação do interessado;
- III. participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;
- IV. acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas;
- V. cumprimento de metas de desempenho;
- VI. sujeição a controles específicos relativos à conduta irregular praticada.

O prazo de cumprimento do TAC não pode ser superior a 2 anos, sendo vedada a previsão de obrigações que não se relacionam com a falta cometida e com a atividade desenvolvida pelo funcionário.

O acompanhamento da execução do TAC é feito pela chefia imediata do agente público ou por funcionário ou comissão por ela designado.

O descumprimento total ou parcial das condições ajustadas impede a celebração de novo termo sobre o mesmo fato e a autoridade competente deve adotar as providências necessárias à instauração ou continuidade do respectivo processo disciplinar suspenso, sem prejuízo da aplicação da multa ou outra sanção estipulada no próprio TAC, e de outras cominações civis, penais e administrativas previstas em lei.

A multa mencionada é fixada levando-se em consideração:

- gravidade e natureza da infração;
- vantagem auferida;
- extensão do dano causado à Administração; e
- condição econômica do compromissado.



O produto da arrecadação da multa é revertido ao Fundo de Reequipamento do Poder Judiciário-Funrejus.

O TAC tem eficácia de título executivo extrajudicial, na forma da lei, e os valores nele previstos são inscritos em dívida ativa.

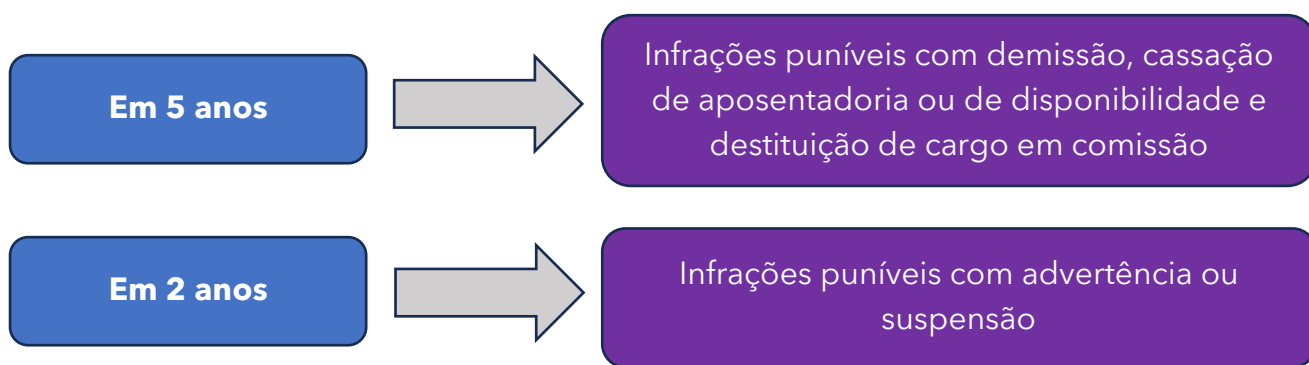
A celebração do TAC é publicada em extrato no Diário da Justiça e anotada nos assentos funcionais do agente beneficiado, sendo que o seu registro terá efeitos cancelados após 2 anos contados da data estabelecida para o término de sua vigência.

Art. 202-A, § 19. Declarado o cumprimento das condições do TAC pela chefia imediata do agente público, não será instaurado procedimento disciplinar pelos mesmos fatos objeto do ajuste.

§ 20. Ato do Presidente do Tribunal de Justiça regulamentará demais elementos necessários para a celebração do TAC, aplicando-se aos funcionários do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado do Paraná, subsidiariamente, as normas do Código de Processo Administrativo do Paraná que não sejam contrárias ao previsto nesta Lei.

Prescrição da Pretensão Punitiva e da Suspensão do Prazo Prescricional

A pretensão punitiva disciplinar prescreve:



O prazo de prescrição começa a correr:

- I. da data em que o fato se tornou conhecido da autoridade competente para ordenar a instauração do procedimento administrativo disciplinar;
- II. nos ilícitos permanentes ou continuados, do dia em que cessar a permanência ou a continuação.

Os prazos e os termos de interrupção de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares tipificadas como crime, ainda que não instaurada a ação penal.

Interrompem a contagem do prazo de prescrição	
1	Abertura de sindicância
2	Instauração de processo administrativo disciplinar
3	Decisão de mérito proferida na sindicância ou no processo administrativo
4	Interposição de recurso ou de pedido de revisão da decisão de mérito proferida em sindicância ou processo administrativo disciplinar
5	Decisão de recurso ou de pedido de revisão da decisão de mérito proferida em sindicância ou processo administrativo disciplinar
6	Propositura de ação judicial que tenha por pretensão a anulação ou revisão de decisão punitiva ou de processo administrativo disciplinar

Na hipótese do item 6 a contagem do prazo prescricional somente se reinicia após o trânsito em julgado da sentença na ação anulatória ou de revisão.

Interrompida a prescrição, todo o prazo começa a correr novamente do dia da interrupção.

Suspende-se o prazo prescricional	
1	Em razão de ordem judicial que suspenda o curso da sindicância ou do processo administrativo disciplinar
2	Com a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta até o recebimento pela autoridade celebrante da declaração de cumprimento das condições estabelecidas
3	Durante a suspensão de prazo prevista entre os dias 20 de dezembro e 20 de janeiro

Competência para Aplicação das Penalidades e da Instauração dos Procedimentos Administrativos

Cabe ao Presidente do Tribunal de Justiça, ao Corregedor-Geral da Justiça, aos juízes e ao Secretário do Tribunal de Justiça, o poder disciplinar em relação aos funcionários do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Paraná, conforme abaixo:

- I. **O Presidente do Tribunal de Justiça** tem competência, privativamente, para a aplicação das penalidades de **suspensão a partir de 30 dias, demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e destituição de cargo em comissão**;
- II. **O Corregedor-Geral da Justiça**, em relação aos funcionários **em 1º grau de jurisdição, de forma concorrente com os juízes em relação aos seus subordinados**, é



competente para a aplicação de **penalidades de advertência e de suspensão até 30 dias**;

- III. **O Secretário do Tribunal de Justiça** tem competência, em relação aos funcionários em **2º grau de jurisdição**, para a aplicação **de penalidades de advertência e de suspensão até 30 dias**.

A competência disciplinar é irrenunciável e se exerce pelos órgãos administrativos a que foi atribuída como própria, salvo os casos de delegação e avocação legalmente admitidos.

O titular pode, se não houver impedimento legal, **delegar parte da sua competência disciplinar a outros órgãos ou titulares, ainda que estes não se sejam hierarquicamente subordinados**, quando for conveniente, em razão de circunstâncias de índole técnica, social, econômica, jurídica ou territorial, mediante a justificativa expressa para tanto.

Não pode ser objeto de delegação da competência disciplinar	
1	Edição de atos de caráter normativo
2	Decisão de recursos administrativos
3	Matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade
4	Atribuições recebidas por delegação, salvo autorização expressa e na forma por ela determinada
5	Totalidade da competência do órgão

O Presidente do Tribunal de Justiça pode delegar a sua competência disciplinar a um ou mais integrantes da cúpula diretiva do Tribunal de Justiça.

O Corregedor-Geral, os juízes e o Secretário do Tribunal de Justiça podem delegar a competência recebida a funcionários a ele diretamente subordinados, **ressalvados a instauração e o julgamento do processo administrativo e a celebração do TAC**.

Recursos

Das decisões disciplinares cabe recurso, em última instância, com efeitos suspensivo e devolutivo, no prazo de **15 dias**, ao **Conselho da Magistratura**.

Com o trânsito em julgado da decisão que imponha a pena de demissão ou de cassação de aposentadoria, o Presidente do Tribunal de Justiça expede o respectivo decreto. A cassação de aposentadoria é comunicada ao Tribunal de Contas.

Salvo o pedido de reconsideração à autoridade que houver proferido a decisão, o qual não é renovável e sem efeito suspensivo, **são irrecorríveis na esfera administrativa os atos de mero expediente ou preparatórios de decisões e as decisões interlocutórias**.



Todavia, cabe recurso, no prazo de 15 dias, da decisão de arquivamento do procedimento administrativo e, apenas com efeito devolutivo, da decisão de indeferimento do TAC.

Verificação Preliminar e Sindicância

A autoridade competente determina a imediata apuração dos fatos, mediante:

- I. verificação preliminar;
- II. sindicância; ou
- III. processo administrativo disciplinar.

A verificação preliminar destina-se a investigar fatos, de autoria desconhecida ou quando a complexidade ou os indícios de autoria ou materialidade não justificarem a instauração imediata de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar.

A sindicância é o procedimento disciplinar que pode anteceder o processo administrativo disciplinar e serve para a apuração da extensão dos fatos apontados como irregulares e das respectivas responsabilidades.

A verificação preliminar ou a apuração prévia por sindicância é conduzida pela autoridade competente, por servidor ou comissão de servidores por ele indicada.

As denúncias sobre irregularidades são objeto de apuração **desde que contenham**:

- I. a identificação;
- II. a qualificação;
- III. o endereço do denunciante; e
- IV. sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Caso o fato narrado não configure infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia é arquivada de plano pela autoridade competente.

Em se tratando de denúncia anônima, pode ser deflagrada apuração preliminar para colher outros elementos que a comprovem.

Da verificação preliminar ou da Sindicância pode resultar:

- I. arquivamento;
- II. ajustamento de conduta;
- III. instauração de processo disciplinar.

O **prazo para conclusão da verificação preliminar ou da sindicância não excederá 60 dias, podendo ser prorrogado por igual período**, a critério da autoridade que ordenou a instauração.



As penas de advertência e de suspensão de até 30 dias podem ser aplicadas em sindicância, desde que assegurados o contraditório e a ampla defesa e que, em qualquer hipótese, a instrução dos fatos se dê por comissão disciplinar devidamente constituída nos termos do Estatuto.

O servidor ou a comissão designados para a apuração dos fatos **dão início à verificação preliminar ou à sindicância no prazo de 3 dias contados do recebimento da ordem** firmada pela autoridade competente.

Delimitados os fatos e havendo indícios de autoria, o sindicado é intimado para se manifestar por escrito, no prazo de 5 dias, podendo indicar provas.

Art. 210, § 2º A comissão disciplinar ou a autoridade competente ou comissão ou funcionário por ela designado, conforme o caso, procederá às diligências que julgar necessárias para a elucidação dos fatos.

§ 3º Concluindo os trabalhos, o servidor ou a comissão designada elaborará relatório final propondo o arquivamento do procedimento ou, quando houver indício de ilícito administrativo, apontando os fatos, as normas violadas e eventuais sanções cabíveis, encaminhando os autos à autoridade competente.

A autoridade competente, reputando necessário, formaliza através de portaria, a instauração de sindicância ou desde logo do processo administrativo disciplinar, encaminhando os autos para a nomeação de comissão disciplinar.

Na portaria instauradora do procedimento disciplinar são transcritas:

- as informações;
- a autoria;
- os dispositivos violados;
- os fatos delimitados;
- as provas a serem produzidas;
- o rol de testemunhas se houver; e
- demais informações necessárias.

A referida portaria deve ser publicada, com exceção dos elementos que permitam a identificação que puder expor a honra, a intimidade, a vida privada ou a imagem de servidores ou terceiros.

A sindicância pode ser convertida em processo administrativo disciplinar, precedido de relatório e da portaria instauradora formalizada pela autoridade competente. **Havendo a conversão, a nomeação da comissão disciplinar pode recair nos mesmos membros que integraram a sindicância, com a designação de mais um integrante.**



No processo administrativo disciplinar derivado da conversão, a comissão disciplinar pode ratificar os atos produzidos na sindicância sob o manto da ampla defesa e do contraditório, ou refazê-los se entender necessário.

Afastamento Preventivo

Para garantia da instrução tanto no âmbito da sindicância, como do processo administrativo disciplinar, podem determinar o afastamento cautelar do funcionário do exercício de suas atribuições, sem prejuízo da remuneração:

- I. **o Presidente do Tribunal de Justiça** em relação a qualquer servidor do Quadro de Pessoal do Tribunal de Justiça, de forma concorrente com as autoridades previstas nos incisos II e III;
- II. **o Corregedor-Geral da Justiça**, em relação aos funcionários em 1º grau;
- III. **o Secretário do Tribunal de Justiça** em relação aos funcionários em 2º grau.

O afastamento cautelar do exercício do cargo pode se dar quando:

- I. o funcionário for criminalmente processado ou condenado, enquanto estiver tramitando o processo ou pendente de execução a pena aplicada;
- II. houver a necessidade de acautelamento a fim de evitar a continuidade dos ilícitos administrativos praticados, para garantia da normalidade do serviço público ou por conveniência da instrução do processo administrativo, **pelo prazo de até 60 dias**.
 - a. pode ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluída a sindicância ou o processo administrativo.

O afastamento cautelar pode ser adotado de ofício pela autoridade competente para julgamento ou a requerimento do presidente da comissão disciplinar.

Processo Administrativo Disciplinar

A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, assegurada ao acusado ampla defesa.

O processo disciplinar é destinado a apurar a responsabilidade de funcionário por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que com elas tenha relação.

O processo disciplinar é necessariamente instruído pela comissão disciplinar.



Comissão Disciplinar Permanente

A Comissão Disciplinar Permanente, com atuação em todo o Estado do Paraná, é **competente para a instrução do processo administrativo punitivo** em relação aos funcionários do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Paraná.

Ela exerce suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação dos fatos ou conforme exigido pelo interesse da Administração, sendo composta de:

- funcionários ocupantes de **cargos efetivos, estáveis e bacharéis em direito**;
- escolhidos **entre servidores lotados em 1º e 2º graus de jurisdição**;
- nela **atuando pelo prazo de 2 anos, prorrogável por mais 2 anos**.

A **comissão disciplinar para cada processo é composta de 3 funcionários escolhidos dentre os membros da Comissão Permanente**, observada, sempre que possível, a composição mista entre funcionários lotados em 1º e 2º graus.

Não pode participar de comissão disciplinar cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Os integrantes da comissão disciplinar e os respectivos suplentes **são designados pelo Secretário do Tribunal de Justiça**, que indica o funcionário que irá presidi-la, que deve ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível ao do indiciado. Já o presidente da comissão disciplinar designa, dentre os membros, aquele que irá secretariá-lo.

Art. 216, § 7º **Sempre que necessário, a comissão disciplinar dedicará tempo integral aos seus trabalhos**, e seus membros justificarão, previamente, e por escrito ao superior hierárquico o afastamento do serviço de suas repartições por ocasião dos trabalhos relativos aos procedimentos administrativos disciplinares.

§ 8º **As reuniões e as audiências da comissão disciplinar poderão ter caráter reservado e serão registradas em atas** que deverão detalhar as deliberações adotadas.

§9º **Em razão da natureza do fato que se apura**, nos casos em que a preservação do direito à intimidade do interessado não prejudique o interesse público à informação, **poderá a comissão disciplinar ou a autoridade julgadora limitar a publicidade dos atos ao acusado e a seus defensores**.

Procedimento

O processo disciplinar, salvo justo motivo, se desenvolve em meio eletrônico utilizado pelo Tribunal de Justiça e conforme a disciplina própria, e tem as seguintes fases:



- I. instauração, com a lavratura da portaria de acusação que indicará as provas que serão produzidas, inclusive com o rol das testemunhas;
- II. citação pessoal para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 dias, com a indicação das provas que pretende produzir, inclusive com o rol das testemunhas;
- III. definição das provas a serem produzidas e sua produção;
- IV. interrogatório do acusado;
- V. apresentação de alegações finais pela defesa no prazo de 10 dias;
- VI. relatório e remessa dos autos para a autoridade julgadora;
- VII. julgamento.

Na apuração das infrações abaixo, a indicação da materialidade se dá:

- I. **na hipótese de abandono de cargo**, com indicação precisa do período de ausência intencional do funcionário ao serviço superior a 30 dias consecutivos;
- II. **no caso de inassiduidade habitual**, com indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a 60 dias intercaladamente, no período de 12 meses;
- III. **na acumulação ilegal de cargos**, pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou das entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

A citação é feita:

- I. **preferencialmente, por meio eletrônico**, através de ferramenta de comunicação eletrônica, de acesso diário obrigatório por funcionário do Tribunal de Justiça; ou
- II. **por videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de som e imagem em tempo real**, adotando-se a cautela de encaminhar acesso integral ao processo e garantir que a pessoa a ser citada é realmente aquela com quem se dialoga, por meio de áudios e vídeos gravados, tudo juntado ao processo;
- III. **por ofício**, expedido pela autoridade instrutora do processo, a ser entregue diretamente ao indiciado mediante recibo em cópia do original, ou pela via postal, sob registro e com aviso de recebimento;
- IV. **por mandado**;
- V. **por edital**, com prazo de 15 dias.

A citação é considerada realizada:

- I. **por meio de ferramenta de comunicação eletrônica**, de acesso diário obrigatório por funcionário do Tribunal de Justiça, **quando a mensagem for lida pelo destinatário**,



salvo no período de afastamento do usuário, quando não serão computados os prazos em relação às mensagens de cunho pessoal;

- II. **por videoconferência ou outro recurso tecnológico** de transmissão de sons e imagens em tempo real, **com a juntada de áudios e vídeos ao processo**, comprovando a sua realização;
- III. **por meio de servidor ou oficial de justiça** designado a fazê-la, da data declarada em termo próprio, no caso de recusa do acusado em opor o ciente.

Inexistindo confirmação de leitura em até 10 dias contínuos, contados da data de envio da comunicação eletrônica, considera-se automaticamente realizado o ato na data do término deste prazo.

A citação é feita **por meio de mandado**, por oficial de justiça, **no caso dos excluídos digitais ou quando as circunstâncias do caso concreto assim o recomendarem** a critério do presidente da comissão disciplinar.

Na citação por mandado, verificando que o funcionário se oculta para não ser citado, o oficial de justiça certifica a ocorrência e procede a citação com hora certa, na forma estabelecida no Código de Processo Civil.

Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, é citado por **edital**, publicado no Diário da Justiça Eletrônico, sendo o prazo para defesa de 10 dias, contados do dia seguinte ao do término do prazo do edital.

As formas de citação mencionadas acima não excluem outro meio constante em regulamentação expedida por ato do Presidente do Tribunal de Justiça ou nos códigos de aplicação subsidiária.

Na citação, para o caso de acumulação ilegal de cargos, deve constar que, se efetivada a opção pelo funcionário até o último dia de prazo para defesa, será configurada sua boa-fé e a pena se converte automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

Em caso de revelia, é designado, pelo presidente da comissão disciplinar, **Consultor Jurídico como defensor dativo** que acompanhará o processo, inclusive na fase recursal.

O acusado ou indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão disciplinar o lugar em que pode ser encontrado, sob pena de ser considerado revel.

Apresentada a defesa, segue-se a instrução com a produção das provas deferidas, cabendo à Comissão Disciplinar determinar a produção de outras provas não requeridas pela defesa ou não indicadas na peça de acusação e que sejam necessárias à elucidação dos fatos.

Art. 222, § 2º Em todas as cartas precatórias e de ordem, diante da impossibilidade de realização do ato por videoconferência, a comissão disciplinar processante declarará o prazo em que deverão ser cumpridas pelo destinatário.



§ 3º Cabe à comissão disciplinar intimar o defensor da expedição da carta precatória, sendo responsabilidade deste acompanhar o respectivo andamento na repartição ou comarca de destino, inclusive no que concerne às publicações de intimações para os atos deprecados.

A comissão disciplinar denegará a produção de prova pericial quando:

- I. a elucidação dos fatos puder ser alcançada por outros meios,
- II. não depender de conhecimentos técnicos ou
- III. a verificação for impraticável.

Os órgãos estaduais, sob pena de responsabilidade de seus titulares, atenderão com a máxima presteza às solicitações da comissão disciplinar, inclusive requisição de técnicos e peritos, devendo comunicar, prontamente, a impossibilidade de atendimento, em caso de força maior.

A prova técnica no interesse da acusação é produzida, sem ônus para o Poder Judiciário, **pelos órgãos competentes da administração direta e indireta do Estado do Paraná**, e **no interesse da defesa, os ônus financeiros são suportados pelo acusado**.

São ouvidas, **por fato, até 3 testemunhas arroladas pela Administração e 3 pela defesa**, nesta ordem, bem como são tomados os esclarecimentos dos peritos, às acareações e ao reconhecimento de pessoas e coisas, se for o caso, interrogando-se, em seguida, o acusado.

A comissão disciplinar deve intimar o acusado e defensor para o interrogatório sobre os fatos imputados, designando dia, hora e link eletrônico da reunião ou, excepcionalmente, local físico, **podendo ela indeferir as provas inúteis ou impertinentes** ao esclarecimento dos fatos.

Encerrada a instrução, é concedido um prazo de 10 dias para as alegações finais pela defesa. Apresentadas as alegações finais, a comissão disciplinar elabora relatório conclusivo no prazo de 30 dias e remete os autos à autoridade competente que profere decisão em igual prazo.

A instrução deve ser concluída no **prazo de 120 dias, prorrogáveis por mais 60 dias**, contados da data da lavratura da portaria de acusação.

Os autos da sindicância e da verificação são apensados aos autos do processo administrativo disciplinar e os atos naqueles realizados aproveitados como peça informativa do processo, sem prejuízo da sua renovação pela comissão disciplinar sob o manto da ampla defesa e do contraditório.

Na hipótese de a **Comissão Disciplinar concluir que a infração está capitulada como ilícito penal**, a autoridade competente para julgamento **encaminha cópia dos autos ao Ministério Público**, sendo tal providência tomada no âmbito da sindicância ou do processo administrativo independentemente da finalização de um ou de outro.



A intimação das testemunhas se dá, no aplicável, conforme as regras para a citação do acusado. No caso da testemunha ser funcionário público, a expedição do mandado é imediatamente comunicada ao chefe da repartição em que serve, com a indicação do dia e da hora marcados para inquirição.

Os advogados constituídos devem manter cadastro nos sistemas de processo em autos eletrônicos, para efeito de recebimento de notificações e intimações, as quais são efetuadas por esse meio.

A defesa promove a intimação das testemunhas que arrolar e que não possuam vínculo com o Tribunal de Justiça do Paraná, responsabilizando-se pelo seu comparecimento, sob pena de não produção da prova.

Quando houver **dúvida sobre a sanidade mental do acusado**, a Comissão Disciplinar irá propor à autoridade competente que ele seja **submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe ao menos um médico psiquiatra**.

O incidente de sanidade mental é processado em autos apartados que são apensados, e a **sua instauração suspende o curso do processo principal até a juntada do laudo pericial conclusivo**, ressalvada a produção de provas consideradas urgentes, ficando suspenso o curso da prescrição, cujo prazo volta a ser contado após a juntada do laudo pericial.

Finda a instrução e apresentadas as alegações finais, a Comissão Disciplinar elabora relatório em que indica as peças principais dos autos e menciona as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

O relatório irá concluir sobre a responsabilidade ou não do funcionário, e reconhecida esta, a comissão disciplinar indica os dispositivos legais ou regulamentares violados e as sanções cabíveis. No caso de abandono de cargo a comissão deve opinar, em seu relatório, sobre a intencionalidade da ausência.

A autoridade julgadora não está vinculada à motivação e à conclusão do relatório apresentado pela comissão disciplinar e pode julgar diversamente da proposta seja para agravar, abrandar ou afastar a responsabilização do funcionário, além de ordenar diligências complementares e firmar Termo de Ajustamento de Conduta não sugerido pela comissão.

Caracterizada acumulação ilegal de cargos e má-fé, aplicar-se a pena de demissão, destituição, cassação de aposentadoria ou de cassação de disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de cumulação ilegal, com comunicação aos órgãos ou as entidades de vinculação.

Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade julgadora declara a nulidade do ato, ordenando a respectiva repetição.

Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determina o registro do fato na ficha funcional do funcionário, sendo que a autoridade de instrução ou julgamento que der causa à prescrição da pretensão punitiva por ato comissivo ou omissivo, doloso ou culposos, é responsabilizada na forma da lei.

A exoneração a pedido ou a aposentadoria voluntária não obstam a instauração e o prosseguimento do processo administrativo disciplinar instaurado que, se conclusivo pela demissão, implica conversão, dos respectivos atos de concessão, em demissão ou cassação da aposentadoria, sem prejuízo da inabilitação à nomeação para outro cargo em comissão e para participar de concurso público para cargo no Poder Judiciário estadual por 5 anos.

Ocorrida exoneração porque não satisfeitas as condições do estágio probatório e, posteriormente julgado processo administrativo disciplinar conclusivo pela demissão, o ato de exoneração é convertido em demissão.

Execução das Penas Disciplinares

O cumprimento da pena de suspensão, após a publicação no Diário da Justiça e o trânsito em julgado da decisão, **tem início em data a ser fixada pelo superior hierárquico que deve fiscalizar a sua efetivação**, sendo o funcionário intimado por meio eletrônico com confirmação de leitura ou pessoalmente, sobre a data de início fixada para o cumprimento da pena de suspensão.

Se o funcionário estiver afastado na data de publicação, o início do cumprimento se dá a partir da reassunção.

Os dias não trabalhados em virtude da aplicação da pena de suspensão são excluídos da folha de pagamento, salvo se não houver tempo hábil, quando é feito o desconto no mês imediatamente posterior ao do início do cumprimento da penalidade.

A ordem de ressarcimento e a pena em valor certo irão ter a expressão nominal corrigida, respectivamente, desde o evento danoso e da aplicação, até a data da quitação do débito pelo funcionário.

As penas de **destituição de cargo, de demissão, de cassação de aposentadoria ou de cassação de disponibilidade** são executadas após o trânsito em julgado da decisão.

A aplicação das **penas de demissão, de cassação de aposentadoria ou de cassação de disponibilidade** ao funcionário **não impede o processamento e o julgamento de outras faltas** que possam implicar na aplicação das mesmas penalidades ou na de suspensão.

Art. 235. As penas definitivamente impostas ao funcionário serão anotadas em sua ficha funcional.

Revisão do Processo Administrativo

O processo administrativo disciplinar pode ser revisto no prazo de 2 anos do trânsito em julgado da decisão que aplicou a pena, a pedido do apenado que argumentar a existência de novas provas que impliquem na diminuição da penalidade ou na exclusão de responsabilidade funcional.

No caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do funcionário, qualquer pessoa indicada como dependente na legislação previdenciária do Estado do Paraná pode requerer a revisão do processo no caso de ter sido aplicada pena de cassação da aposentadoria, cassação da disponibilidade ou demissão.

Preenchidos os requisitos acima, e no caso de incapacidade mental do funcionário, a revisão será requerida por uma das pessoas indicadas na referida legislação ou pelo respectivo curador.

Em caso de procedência da revisão do processo administrativo, restabelecendo-se o vínculo do apenado com a administração pública, o reconhecimento da qualidade de dependente do funcionário para tal fim não vincula os órgãos previdenciários para exame de requerimento de pensão ou de proventos de aposentadoria.

Na hipótese acima ou para fins de aposentadoria, a análise da condição de dependente perante o órgão de previdência se dá de forma autônoma e desvinculada da realizada no âmbito da revisão do processo administrativo disciplinar.

A simples alegação de injustiça ou desproporção da penalidade aplicada não constitui fundamento para o conhecimento e o processamento de qualquer pedido de revisão, sendo exigido para o pedido de revisão a indicação de novos elementos de prova e de fato certo e determinado, ainda não apreciados no processo disciplinar originário.

O requerimento de revisão é dirigido ao Presidente do Tribunal de Justiça que, na hipótese de deferir o seu processamento, encaminha os autos à designação de comissão de revisão disciplinar para a instrução, com oportuna remessa dos autos:

- I. ao Corregedor-Geral da Justiça ou ao juiz competente para o julgamento, conforme tenham firmado a decisão revisanda;
- II. ao Secretário do Tribunal de Justiça se a decisão a revisar foi por ele tomada.

Art. 240, § 1º Aos integrantes da Comissão de Revisão ou à autoridade julgadora se aplicam os mesmos impedimentos previstos para a Comissão Disciplinar.

§ 2º O funcionário não integrará a Comissão de Revisão se tiver integrado a Comissão Disciplinar que concluiu pela responsabilidade do funcionário apenado no processo que irá se revisar.

Art. 241. O pedido de revisão será autuado em apenso aos autos do processo originário.



Parágrafo único. A petição inicial conterá a indicação das provas e a exposição dos fatos que se pretendem provar, inclusive, no caso de requerimento de prova oral, trará o rol de testemunhas.

Ao procedimento de revisão aplicam-se, no que couberem, as normas do procedimento originário disciplinar e o seu julgamento cabe à autoridade que aplicou a penalidade.

Julgado procedente o pedido de revisão, é declarada sem efeito a **penalidade aplicada e substituída por**:

- I. **pena mais branda** no caso de ficar provada circunstância atenuante, ou
- II. **restabelecidos todos os direitos do funcionário**, no caso de ser afastada a sua responsabilidade administrativa.

Em caso de procedência do pedido de revisão de destituição do cargo em comissão são afastados os impedimentos decorrentes de tal pena e há a conversão para exoneração.

A penalidade **não pode ser agravada quando da revisão do processo administrativo ou da interposição de recurso administrativo**.

Disposições Finais e Transitórias

Na contagem dos prazos previstos no Estatuto exclui-se o dia do começo e inclui-se o do vencimento, ficando prorrogado para o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes da hora normal, sendo que na **contagem de prazo de natureza processual em dias, computa-se somente os dias úteis**.

Os prazos fixados em meses ou anos contam-se de data a data.

- Se no mês do vencimento não houver o dia equivalente àquele do início do prazo, tem-se como termo o último dia do mês.

Os prazos concedidos aos particulares podem ser devolvidos, mediante requerimento do interessado, quando óbices injustificados causados pela Administração resultarem na impossibilidade de atendimento do prazo fixado.

Suspende-se o curso do prazo processual no período compreendidos entre os dias 20 de dezembro e 20 de janeiro.

Por motivo de crença religiosa, convicção filosófica ou política, o funcionário não pode ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem se eximir do cumprimento de seus deveres.



Ao funcionário público do Poder Judiciário do Estado do Paraná é assegurado o direito à livre associação sindical, nos termos da Constituição Federal, sendo que o direito de greve é exercido na forma prevista em lei federal.

Art. 250-A. Aplica-se o regime disciplinar previsto no Código de Organização Judiciária aos Escrivães das Varas de Família e das Varas de Registros Públicos e Acidentes do Trabalho e aos demais auxiliares da Justiça não especificados nesta Lei.



APOSTA ESTRATÉGICA



Com base nas questões de concursos passados e de outros que cobram o mesmo tema, sugerimos uma atenção maior às penalidades previstas na Lei nº 16.024/2008, especialmente os casos em que aplica cada uma delas. Vamos lembrar os casos que são passíveis da aplicação da penalidade demissão:

Casos em que se aplica a demissão	
1	Crime contra a administração pública
2	Abandono de cargo
3	Falta ao serviço, sem justa causa, por 60 dias alternados no período de 12 meses
4	Improbidade administrativa
5	Incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição
6	Reincidência em caso de insubordinação
7	Ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo escusa legal
8	Aplicação irregular de dinheiro público
9	Revelação de segredo que conheça em razão do cargo ou da função
10	Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado
11	Corrupção
12	Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas
13	Condenação por crime comum à pena privativa de liberdade superior a 4 anos
14	Reiterada desídia no cumprimento das atribuições do cargo ou da função
15	Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública



16	Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo a participação em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista ou cotista
17	Atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas
18	Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer para o desempenho de suas atribuições
19	Aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro
20	Praticar usura sob qualquer de suas formas
21	Proceder de forma desidiosa
22	Empregar materiais e bens do Poder Judiciário ou à disposição deste em serviço ou atividade estranha às funções públicas
23	Acumular cargos ou funções, observados os permissivos constitucionais e legais

QUESTÕES ESTRATÉGICAS



Os tópicos trabalhados nessa aula foram aqueles que mais sofreram atualização nos últimos anos, especialmente pela Lei Estadual nº 21.230/2022, o que acabou por tornar desatualizadas praticamente todas as questões encontradas sobre o tema. Assim, iremos trabalhar com questões inéditas, mas que reflitam o estilo e a dificuldade cobrado sobre o tema e de acordo com o perfil da banca que irá aplicar a prova.

1. (Passo Estratégico/Inédita)

De acordo com o Estatuto dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná, assinale a alternativa incorreta:

- a) Cassada a aposentadoria ou a disponibilidade, o funcionário, para todos os efeitos legais, será considerado como demitido do serviço público.
- b) Independentemente da exoneração, permanece a necessidade de processamento e julgamento das condutas passíveis de punição com suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria e de disponibilidade.



- c) Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes, mas não os antecedentes funcionais.
- d) Na hipótese em que aplicável a penalidade de advertência ou suspensão até trinta dias pode ser firmado o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.
- e) Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% por dia de vencimento ou remuneração, ficando o funcionário obrigado a permanecer em serviço.

Comentários

A alternativa incorreta é a letra C, uma vez que os antecedentes funcionais também são considerados para a aplicação da penalidade, conforme art. 194 da Lei Estadual nº 16.024/2008:

Art. 193. § 1º Cassada a aposentadoria ou a disponibilidade, o funcionário, para todos os efeitos legais, será considerado como demitido do serviço público. (Letra A - **correta**)

§ 2º Independentemente da exoneração, permanece a necessidade de processamento e julgamento das condutas passíveis de punição com suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria e de disponibilidade. (Letra B - **correta**)

(...)

Art. 194. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes **e atenuantes e os antecedentes funcionais**. (Letra C - **incorreta**)

Parágrafo único. Na hipótese em que aplicável a penalidade de advertência ou suspensão até trinta dias pode ser firmado o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC. (Letra D - **correta**)

(...)

Art. 196, § 3º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o funcionário obrigado a permanecer em serviço. (Letra E - **correta**)

Gabarito: Letra C

2. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que traz uma hipótese em que se aplica a penalidade de advertência de acordo com a Lei Estadual nº 16.024/2008:



- a) Crime contra a administração pública.
- b) Incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição.
- c) Recusar fé a documentos públicos.
- d) Reincidência em caso de insubordinação.
- e) Ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo escusa legal.

Comentários

A alternativa que traz uma hipótese em que se aplica a penalidade de advertência é a letra C, conforme artigo 157. As demais trazem hipóteses de demissão.

Art. 157. Ao funcionário é proibido:

(...)

III - recusar fé a documentos públicos; (Letra C)

(...)

Art. 195. **A advertência será aplicada** por escrito, nos casos de violação de proibição constante do **art. 157, incisos I a VIII**, XIX e XXII, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

(...)

Art. 199. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I - crime contra a administração pública; **(Letra A - incorreta)**

(...)

V - incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição; **(Letra B - incorreta)**

VI - reincidência em caso de insubordinação; **(Letra D - incorreta)**

VII - ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo escusa legal; **(Letra E - incorreta)**

Gabarito: Letra C

3. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que não traz uma das penalidades disciplinares previstas na Lei Estadual 16.024/2008.

- a) Cassação dos direitos políticos.
- b) Cassação de aposentadoria.



- c) Cassação de disponibilidade.
- d) Destituição de cargo em comissão.
- e) Demissão.

Comentários

As penalidades disciplinares estão previstas no artigo 193 da Lei Estadual nº 16.024/2008, não estando entre elas a pena de cassação dos direitos políticos, letra A:

Art. 193. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou de disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão.

Gabarito: Letra A

4. (Passo Estratégico/Inédita)

Segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008, por quanto tempo não poderá retornar ao Poder Judiciário estadual o funcionário que tiver contra si julgada procedente definitivamente, no âmbito administrativo ou judicial, imputação de improbidade administrativa?

- a) 5 anos.
- b) 7 anos.
- c) 8 anos.
- d) 10 anos.
- e) 15 anos.

Comentários

Nesse caso o funcionário não poderá retornar ao Poder Judiciário Estadual pelo período de 10 anos, letra D, conforme artigo 202 da Lei Estadual nº 16.024/2008:

Art. 202. **Não poderá retornar ao Poder Judiciário estadual pelo período de dez anos** o funcionário que tiver contra si julgada procedente definitivamente, no âmbito administrativo ou judicial, **imputação de improbidade administrativa**, aplicação irregular de dinheiro público, lesão aos cofres públicos, dilapidação do patrimônio público ou corrupção.

Gabarito: Letra D



5. (Passo Estratégico/Inédita)

Segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008, o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC pode ser firmado no caso de quais infrações disciplinares?

- a) Suspensão ou demissão.
- b) Advertência ou suspensão de até 30 dias.
- c) Advertência ou suspensão de até 60 dias.
- d) Demissão ou destituição de cargo em comissão.
- e) Exoneração ou advertência.

Comentários

O TAC pode ser firmado no caso de infração disciplinar punível com a penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias, letra B, conforme artigo 202-A da Lei Estadual nº 16.024/2008:

Art. 202-A. No caso de infração disciplinar punível com a penalidade de advertência ou suspensão até trinta dias poderá ser firmado com o funcionário, como medida alternativa à instauração de processo administrativo para apuração de responsabilidade ou aplicação de sanção se já instaurado, Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

Gabarito: Letra B

6. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa INCORRETA quanto à Lei Estadual nº 16.024/2008.

- a) Durante o cumprimento da pena de suspensão o funcionário perderá todas as vantagens decorrentes do exercício do cargo.
- b) A demissão será aplicada no caso de abandono de cargo.
- c) A assinatura do TAC afasta a responsabilidade civil.
- d) Por meio do TAC, o funcionário interessado assume a responsabilidade pela irregularidade e compromete-se a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente.
- e) A celebração do TAC não importará no reconhecimento de responsabilidade para fins de eventual procedimento administrativo disciplinar, nem inibe, limita ou veda quaisquer providências de controle e fiscalização, bem como a aplicação de sanção decorrente de outros fatos.

Comentários



A alternativa incorreta é a letra C, já que a assinatura do TAC **não** afasta a responsabilidade civil, conforme o § 3º do artigo 202-A da Lei Estadual nº 16.024/2008:

Art. 202-A, § 3º A assinatura do TAC **não** afasta a responsabilidade civil, inclusive em relação aos danos causados a terceiros, ou penal do funcionário.

As demais alternativas estão de acordo com a Lei Estadual nº 16.024/2008:

Art. 197. Durante o cumprimento da pena de suspensão o funcionário perderá todas as vantagens decorrentes do exercício do cargo. **(Letra A)**

(...)

Art. 199. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)

II - abandono de cargo; **(Letra B)**

(...)

Art. 202-A, § 1º Por meio do TAC, o funcionário interessado assume a responsabilidade pela irregularidade e compromete-se a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente. **(Letra D)**

§ 2º A celebração do TAC não importará no reconhecimento de responsabilidade para fins de eventual procedimento administrativo disciplinar, nem inibe, limita ou veda quaisquer providências de controle e fiscalização, bem como a aplicação de sanção decorrente de outros fatos. **(Letra E)**

Gabarito: Letra C

7. (Passo Estratégico/Inédita)

Segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008, qual o prazo prescricional da pretensão punitiva disciplinar referente à infração punível com demissão?

- a) 180 dias.
- b) 2 anos.
- c) 5 anos.
- d) 10 anos.
- e) Imprescritível.

Comentários

O prazo prescricional no caso dessa penalidade é de 5 anos, letra C, conforme inciso I do artigo 203 da Lei Estadual nº 16.024/2008:



Art. 203. **A pretensão punitiva disciplinar prescreverá:**

I - **em 5 (cinco) anos para as infrações puníveis com demissão**, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

Gabarito: Letra C

8. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que traz uma hipótese que suspende a contagem do prazo prescricional da pretensão punitiva segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008:

- a) a abertura de sindicância;
- b) com a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta até o recebimento pela autoridade celebrante da declaração de cumprimento das condições estabelecidas;
- c) a instauração de processo administrativo disciplinar;
- d) a decisão de mérito proferida na sindicância ou no processo administrativo;
- e) a interposição de recurso ou de pedido de revisão da decisão de mérito proferida em sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Comentários

A alternativa que traz uma hipótese que ocasiona a suspensão do prazo prescricional é a letra B, conforme o inciso II, do § 6º, do artigo 203 da Lei Estadual nº 16.024/2008:

§ 6º **Suspende-se** o prazo prescricional:

(...)

II - com a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta até o recebimento pela autoridade celebrante da declaração de cumprimento das condições estabelecidas;

As demais alternativas trazem hipóteses em que o prazo é interrompido, conforme o § 3º do artigo 203 da Lei Estadual nº 16.024/2008:

Art. 203, § 3º **Interrompem** a contagem do prazo de prescrição:

I - a abertura de sindicância; (Letra A)

II - a instauração de processo administrativo disciplinar; (Letra C)

III - a decisão de mérito proferida na sindicância ou no processo administrativo; (Letra D)

IV - a interposição de recurso ou de pedido de revisão da decisão de mérito proferida em sindicância ou processo administrativo disciplinar; (Letra E)

Gabarito: Letra B



9. (Passo Estratégico/Inédita)

Quais dos seguintes itens não podem ser objeto de delegação da competência disciplinar de acordo com a Lei Estadual nº 16.024/2008?

- I. A edição de atos de caráter normativo.
 - II. A decisão de recursos administrativos.
 - III. As matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade.
 - IV. As atribuições recebidas por delegação, salvo autorização expressa e na forma por ela determinada.
 - V. A totalidade da competência do órgão.
- a) Somente os itens I, III e IV estão corretas.
 - b) O único item correto é o I.
 - c) Todos os itens estão corretos.
 - d) Somente os itens I, II e III estão corretos.
 - e) Somente os itens II, III e IV estão corretos.

Comentários

Todos os itens estão previstos no § 3º do artigo 204 da Lei Estadual nº 16.024/2008, não sendo passíveis de delegação, letra C:

Art. 204, § 3º Não podem ser objeto de delegação da competência disciplinar:

- I - a edição de atos de caráter normativo;
- II - a decisão de recursos administrativos;
- III - as matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade;
- IV - as atribuições recebidas por delegação, salvo autorização expressa e na forma por ela determinada;
- V - a totalidade da competência do órgão.

Gabarito: Letra C

10.(Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que não contempla uma das obrigações que a Administração pode impor ao celebrar o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC:

- a) reparação do dano causado;
- b) retratação do interessado;



- c) participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;
- d) prestação de serviço à comunidade;
- e) cumprimento de metas de desempenho.

Comentários

A alternativa incorreta é a letra D, já que não existe essa possibilidade entre aquelas previstas no § 10 do artigo 202-A da Lei Estadual nº 16.024/2008:

Art. 202-A, § 10 As obrigações estabelecidas pela Administração devem ser proporcionais e adequadas à conduta praticada, visando mitigar a ocorrência de nova infração e compensar eventual dano e poderão compreender, dentre outras:

I - reparação do dano causado; (Letra A)

II - retratação do interessado; (Letra B)

III - participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado; (Letra C)

IV - acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas;

V - cumprimento de metas de desempenho; (Letra E)

VI - sujeição a controles específicos relativos à conduta irregular praticada.

Gabarito: Letra D



QUESTIONÁRIO DE REVISÃO E APERFEIÇOAMENTO

Perguntas

- 1) As penalidades disciplinares previstas no Estatuto são também aplicáveis aos casos de assédio _____(1), assédio _____(2) e _____(3), sem prejuízo da apuração cível e _____(4) cabível.
- 2) Após quanto tempo a penalidade de advertência deixa de produzir efeitos jurídicos e não constará em certidões?
- 3) Em quais casos se aplica a penalidade de suspensão?
- 4) Qual o prazo máximo da penalidade de suspensão?
- 5) O funcionário que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente está sujeito a qual penalidade segundo o Estatuto?
- 6) Após quanto tempo a penalidade de suspensão deixa de produzir efeitos jurídicos e não constará em certidões?
- 7) Considera-se _____ a ausência ao serviço, sem justa causa, por 30 (trinta) dias consecutivos.
- 8) A destituição de funcionário não efetivo de cargo de provimento em comissão se dará nos casos de infração punível com as penas de _____ (1) ou de _____ (2) para os funcionários _____ (3) e o inabilitará à nomeação para outro cargo em comissão e para participar de concurso público para cargo no Poder Judiciário estadual por _____ (4) anos.



- 9) Quem pode oferecer/sugerir/requerer o termo de ajustamento de conduta segundo Lei Estadual nº 16.024/2008?
- 10) Quais itens devem conter necessariamente na recomendação ou no requerimento para celebração do TAC segundo Lei Estadual nº 16.024/2008?
- 11) O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser superior a _____ (1), sendo vedada a previsão de _____ (2) que não se relacionam com a _____ (3) cometida e com a _____ (4) desenvolvida pelo funcionário.
- 12) Quem realiza o acompanhamento da execução do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC?
- 13) Após quanto tempo o registro do TAC terá seus efeitos cancelados?
- 14) A partir de quando começa a correr o prazo de prescrição da pretensão punitiva disciplinar?
- 15) Das decisões disciplinares caberá recurso, em última instância, com efeitos _____ (1) e _____ (2), no prazo de _____ (3), ao Conselho da _____ (4).
- 16) A _____ é o procedimento disciplinar que pode anteceder o processo administrativo disciplinar e serve para a apuração da extensão dos fatos apontados como irregulares e das respectivas responsabilidades.
- 17) Quais os possíveis resultados da verificação preliminar ou da sindicância?
- 18) Qual o prazo para a conclusão da verificação preliminar ou da sindicância?
- 19) Quando pode se dar o afastamento cautelar do exercício do cargo para garantia da instrução tanto no âmbito da sindicância, como do processo administrativo disciplinar?



- 20) O processo administrativo disciplinar poderá ser revisto no prazo de _____(1) do trânsito em julgado da decisão que aplicou a pena, a pedido do _____(2) que argumentar a existência de novas _____(3) que impliquem na diminuição da penalidade ou na _____(4) de responsabilidade funcional.



Perguntas com respostas

- 1) As penalidades disciplinares previstas no Estatuto são também aplicáveis aos casos de assédio _____(1), assédio _____(2) e _____(3), sem prejuízo da apuração cível e _____(4) cabível.

As lacunas são preenchidas pelos seguintes termos:

- 1 - moral
- 2 - sexual
- 3 - discriminação
- 4 - criminal

Art. 193, § 3º As penalidades previstas nos incisos do caput são também aplicáveis aos casos de assédio **moral**, assédio **sexual** e **discriminação**, sem prejuízo da apuração cível e **criminal** cabível.

- 2) Após quanto tempo a penalidade de advertência deixa de produzir efeitos jurídicos e não constará em certidões?

Após o decurso de 3 anos (Art. 195, § 1º).

- 3) Em quais casos se aplica a penalidade de suspensão?

A suspensão será aplicada em caso de reincidência ou cumulação das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita à penalidade de demissão (Art. 196).

- 4) Qual o prazo máximo da penalidade de suspensão?

A suspensão não pode exceder a 90 dias (Art. 196).

- 5) O funcionário que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente está sujeito a qual penalidade segundo o Estatuto?

Nesse caso está sujeito à penalidade de suspensão de até 30 dias (Art. 196, § 1º).

- 6) Após quanto tempo a penalidade de suspensão deixa de produzir efeitos jurídicos e não constará em certidões?

Após o decurso de 5 anos (Art. 198).

- 7) Considera-se _____ a ausência ao serviço, sem justa causa, por 30 (trinta) dias consecutivos.

Considera-se **abandono de cargo** a ausência ao serviço, sem justa causa, por 30 (trinta) dias consecutivos. (Art. 199, parágrafo único)



8) A destituição de funcionário não efetivo de cargo de provimento em comissão se dará nos casos de infração punível com as penas de _____ (1) ou de _____ (2) para os funcionários _____ (3) e o inabilitará à nomeação para outro cargo em comissão e para participar de concurso público para cargo no Poder Judiciário estadual por _____ (4) anos.

As lacunas são preenchidas pelos seguintes termos:

- 1 - suspensão
- 2 - demissão
- 3 - efetivos
- 4 - 5 anos

Art. 201. A destituição de funcionário não efetivo de cargo de provimento em comissão se dará nos casos de infração punível com as penas de **suspensão** ou de **demissão** para os funcionários **efetivos** e o inabilitará à nomeação para outro cargo em comissão e para participar de concurso público para cargo no Poder Judiciário estadual por **5 (cinco) anos**.

9) Quem pode oferecer/sugerir/requerer o termo de ajustamento de conduta segundo Lei Estadual nº 16.024/2008?

O ajustamento de conduta, que poderá ser firmado em qualquer fase do procedimento ou processo administrativo, será: (Art. 202-A, § 4º)

- I - oferecido pela autoridade competente;
- II - sugerido por comissão disciplinar à autoridade julgadora; ou
- III - requerido, uma única vez, pelo próprio interessado.

10) Quais itens devem conter necessariamente na recomendação ou no requerimento para celebração do TAC segundo Lei Estadual nº 16.024/2008?

Os itens necessários são (Art. 202-A, § 6º):

- I - a qualificação completa das partes;
- II - a descrição pormenorizada dos fatos ou das condutas e os fundamentos que motivaram a sua proposição;
- III - a proposta concreta e detalhada para a correção das práticas apontadas, especificando-se as obrigações de pagar, de fazer ou não fazer a serem assumidas, e de ressarcir os prejuízos financeiros, caso estes tenham ocorrido;
- IV - o cronograma de execução e de implementação das medidas propostas, com metas a serem atingidas;



V - a vigência do termo de compromisso.

- 11) O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser superior a _____ (1), sendo vedada a previsão de _____ (2) que não se relacionam com a _____ (3) cometida e com a _____ (4) desenvolvida pelo funcionário.**

As lacunas são preenchidas com os seguintes termos:

- 1 - dois anos
- 2 - obrigações
- 3 - falta
- 4 - atividade

Art. 202-A. § 11. O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser superior a **dois anos**, sendo vedada a previsão de **obrigações** que não se relacionam com a **falta** cometida e com a **atividade** desenvolvida pelo funcionário.

- 12) Quem realiza o acompanhamento da execução do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC?**

Esse acompanhamento é feito pela chefia imediata do agente público ou por funcionário ou comissão por ela designado. (Art. 202-A. § 12)

- 13) Após quanto tempo o registro do TAC terá seus efeitos cancelados?**

Após 2 anos contados da data estabelecida para o término de sua vigência. (Art. 202-A. § 18)

- 14) A partir de quando começa a correr o prazo de prescrição da pretensão punitiva disciplinar?**

O prazo de prescrição começa a correr: (Art. 203, § 1º)

I - da data em que o fato se tornou conhecido da autoridade competente para ordenar a instauração do procedimento administrativo disciplinar;

II - nos ilícitos permanentes ou continuados, do dia em que cessar a permanência ou a continuação.

- 15) Das decisões disciplinares caberá recurso, em última instância, com efeitos _____(1) e _____(2), no prazo de _____(3), ao Conselho da _____(4).**

As lacunas são preenchidas pelos seguintes termos:

- 1- suspensivo
- 2- devolutivo
- 3- 15 dias
- 4- Magistratura



Art. 206. Das decisões disciplinares caberá recurso, em última instância, com efeitos **suspensivo** e **devolutivo**, no prazo de **quinze dias**, ao Conselho da **Magistratura**.

16) A _____ é o procedimento disciplinar que pode anteceder o processo administrativo disciplinar e serve para a apuração da extensão dos fatos apontados como irregulares e das respectivas responsabilidades.

A **sindicância** é o procedimento disciplinar que pode anteceder o processo administrativo disciplinar e serve para a apuração da extensão dos fatos apontados como irregulares e das respectivas responsabilidades. (Art. 207, § 2º).

17) Quais os possíveis resultados da verificação preliminar ou da sindicância?

Da verificação preliminar ou da Sindicância podem resultar: (Art. 209)

I - o arquivamento;

II - o ajustamento de conduta;

III - a instauração de processo disciplinar.

18) Qual o prazo para a conclusão da verificação preliminar ou da sindicância?

O prazo para conclusão da verificação preliminar ou da sindicância não excederá a 60 dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade que ordenou a instauração. (Art. 209, § 1º)

19) Quando pode se dar o afastamento cautelar do exercício do cargo para garantia da instrução tanto no âmbito da sindicância, como do processo administrativo disciplinar?

O afastamento cautelar do exercício pode se dar quando:

I - o funcionário for criminalmente processado ou condenado, enquanto estiver tramitando o processo ou pendente de execução a pena aplicada;

II - houver a necessidade de acautelamento a fim de evitar a continuidade dos ilícitos administrativos praticados, para garantia da normalidade do serviço público ou por conveniência da instrução do processo administrativo, pelo prazo de até 60 dias. (Art. 212, § 1º)

20) O processo administrativo disciplinar poderá ser revisto no prazo de _____(1) do trânsito em julgado da decisão que aplicou a pena, a pedido do _____(2) que argumentar a existência de novas _____(3) que impliquem na diminuição da penalidade ou na _____(4) de responsabilidade funcional.

As lacunas são preenchidas pelos seguintes termos:

1- 2 anos

2- apenado



- 3- provas
- 4- exclusão

Art. 237. O processo administrativo disciplinar poderá ser revisto no prazo de **2 (dois) anos** do trânsito em julgado da decisão que aplicou a pena, a pedido do **apenado** que argumentar a existência de novas **provas** que impliquem na diminuição da penalidade ou na **exclusão** de responsabilidade funcional.



LISTA DE QUESTÕES

1. (Passo Estratégico/Inédita)

De acordo com o Estatuto dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná, assinale a alternativa incorreta:

- a) Cassada a aposentadoria ou a disponibilidade, o funcionário, para todos os efeitos legais, será considerado como demitido do serviço público.
- b) Independentemente da exoneração, permanece a necessidade de processamento e julgamento das condutas passíveis de punição com suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria e de disponibilidade.
- c) Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes, mas não os antecedentes funcionais.
- d) Na hipótese em que aplicável a penalidade de advertência ou suspensão até trinta dias pode ser firmado o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.
- e) Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% por dia de vencimento ou remuneração, ficando o funcionário obrigado a permanecer em serviço.

2. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que traz uma hipótese em que se aplica a penalidade de advertência de acordo com a Lei Estadual nº 16.024/2008:

- a) Crime contra a administração pública.
- b) Incontinência pública ou conduta escandalosa na repartição.
- c) Recusar fé a documentos públicos.
- d) Reincidência em caso de insubordinação.
- e) Ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo escusa legal.

3. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que não traz uma das penalidades disciplinares previstas na Lei Estadual 16.024/2008.

- a) Cassação dos direitos políticos.



- b) Cassação de aposentadoria.
- c) Cassação de disponibilidade.
- d) Destituição de cargo em comissão.
- e) Demissão.

4. (Passo Estratégico/Inédita)

Segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008, por quanto tempo não poderá retornar ao Poder Judiciário estadual o funcionário que tiver contra si julgada procedente definitivamente, no âmbito administrativo ou judicial, imputação de improbidade administrativa?

- a) 5 anos.
- b) 7 anos.
- c) 8 anos.
- d) 10 anos.
- e) 15 anos.

5. (Passo Estratégico/Inédita)

Segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008, o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC pode ser firmado no caso de quais infrações disciplinares?

- a) Suspensão ou demissão.
- b) Advertência ou suspensão de até 30 dias.
- c) Advertência ou suspensão de até 60 dias.
- d) Demissão ou destituição de cargo em comissão.
- e) Exoneração ou advertência.

6. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa INCORRETA quanto à Lei Estadual nº 16.024/2008.

- a) Durante o cumprimento da pena de suspensão o funcionário perderá todas as vantagens decorrentes do exercício do cargo.
- b) A demissão será aplicada no caso de abandono de cargo.
- c) A assinatura do TAC afasta a responsabilidade civil.



d) Por meio do TAC, o funcionário interessado assume a responsabilidade pela irregularidade e compromete-se a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente.

e) A celebração do TAC não importará no reconhecimento de responsabilidade para fins de eventual procedimento administrativo disciplinar, nem inibe, limita ou veda quaisquer providências de controle e fiscalização, bem como a aplicação de sanção decorrente de outros fatos.

7. (Passo Estratégico/Inédita)

Segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008, qual o prazo prescricional da pretensão punitiva disciplinar referente à infração punível com demissão?

- a) 180 dias.
- b) 2 anos.
- c) 5 anos.
- d) 10 anos.
- e) Imprescritível.

8. (Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que traz uma hipótese que suspende a contagem do prazo prescricional da pretensão punitiva segundo a Lei Estadual nº 16.024/2008:

- a) a abertura de sindicância;
- b) com a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta até o recebimento pela autoridade celebrante da declaração de cumprimento das condições estabelecidas;
- c) a instauração de processo administrativo disciplinar;
- d) a decisão de mérito proferida na sindicância ou no processo administrativo;
- e) a interposição de recurso ou de pedido de revisão da decisão de mérito proferida em sindicância ou processo administrativo disciplinar.

9. (Passo Estratégico/Inédita)

Quais dos seguintes itens não podem ser objeto de delegação da competência disciplinar de acordo com a Lei Estadual nº 16.024/2008?

- I. A edição de atos de caráter normativo.



II. A decisão de recursos administrativos.

III. As matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade.

IV. As atribuições recebidas por delegação, salvo autorização expressa e na forma por ela determinada.

V. A totalidade da competência do órgão.

- a) Somente os itens I, III e IV estão corretas.
- b) O único item correto é o I.
- c) Todos os itens estão corretos.
- d) Somente os itens I, II e III estão corretos.
- e) Somente os itens II, III e IV estão corretos.

10.(Passo Estratégico/Inédita)

Assinale a alternativa que não contempla uma das obrigações que a Administração pode impor ao celebrar o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC:

- a) reparação do dano causado;
- b) retratação do interessado;
- c) participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;
- d) prestação de serviço à comunidade;
- e) cumprimento de metas de desempenho.



GABARITO

GABARITO



- | | |
|------------|-------------|
| 1. Letra C | 6. Letra C |
| 2. Letra C | 7. Letra C |
| 3. Letra A | 8. Letra B |
| 4. Letra D | 9. Letra C |
| 5. Letra B | 10. Letra D |



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Lei Estadual nº 16.024/2008



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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