

Manual de Boas Práticas em Processos Administrativos Disciplinares



Manual de Boas Práticas em Processos Administrativos Disciplinares

EQUIPE TÉCNICA

AMANDA CARNEIRO RAYMUNDO BENTES
Procuradora do Estado

CAMILA FARINHA VELASCO DOS SANTOS CAVALCANTE
Procuradora do Estado

CARLA N. JORGE MELÉM DE SOUZA
Procuradora do Estado

CAROLINA ORMANES MASSOUD
Procuradora do Estado

FABÍOLA DE MELO SIEMS
Procuradora do Estado

GISELLE BENARROCH BARCESSAT FREIRE
Procuradora do Estado

IZABELA DA COSTA LINHARES VIDEIRA SAUMA
Procuradora do Estado

LUCIANA CRISTINA BRITO
Procuradora do Estado

MÔNICA MARTINS TOSCANO SIMÕES
Procuradora do Estado

RICARDO NASSER SEFER
Procurador-Geral do Estado

ANA CAROLINA LOBO GLUCK PAÚL PERACCHI
Procuradora-Geral Adjunta do Contencioso

ADRIANA FRANCO BORGES GOUVEIA
Procurador-Geral Adjunta Administrativa

ROLAND RAAD MASSOUD
Corregedor-Geral

ROBINA DIAS PIMENTEL VIANA
Procuradora-Chefe Consultiva

GUSTAVO TAVARES MONTEIRO
Procurador-Chefe de Assessoramento Jurídico à Chefia do Poder
Executivo

APRESENTAÇÃO

Este Manual de Boas Práticas em Processos Administrativos Disciplinares tem como objetivo facilitar a consolidação de entendimentos jurídicos, em apoio aos membros das comissões processantes e das consultorias jurídicas que a elas prestam suporte.

Trata-se de uma construção coletiva das Procuradorias Consultiva e de Assessoramento Jurídico à Chefia do Poder Executivo.

A equipe técnica que elaborou esta obra se debruçou sobre as diversas manifestações da Procuradoria-Geral sobre os temas mais recorrentes em processos disciplinares. A partir desta ampla pesquisa, foram elaboradas orientações para a boa

condução dos trabalhos de investigação, tanto no aspecto processual quanto na análise da ocorrência das infrações.

A ideia é que este Manual seja uma obra aberta, atualizando-se com novos entendimentos e crescendo com a análise de outros PADs pela Procuradoria-Geral do Estado.

CAPÍTULO 1

Procedimiento



Conhecimento da irregularidade e instauração

Conhecimento da irregularidade

Quaisquer departamentos/setores dos órgãos ou entidades da Administração, ao terem ciência da irregularidade, devem levar o fato ao conhecimento da gestão superior do órgão/entidade.

É preciso verificar, no âmbito de cada órgão/entidade, quem é a autoridade competente para instauração do PAD, de acordo com as normas vigentes (se há Ouvidoria, Corregedoria ou órgão interno semelhante, com delegação de competência, ou se essa atribuição compete aos adjuntos, por exemplo).

Observa-se que a infração deve possuir ligação com o cargo. O ato privado do servidor somente é passível de

punição disciplinar se surtir efeitos em sua vida funcional (ex: policial civil envolvido em estelionato, engenheiro acusado pela queda de imóvel).

A infração pode decorrer de ação ou omissão.

Esferas de responsabilidade do servidor

O servidor público sujeita-se às seguintes esferas de responsabilidade: a) civil; b) penal; c) administrativa; e d) improbidade administrativa.

As esferas de responsabilidade são, em regra, incomunicáveis, exceto: a) absolvição judicial (inexistência do fato ou negativa de autoria – art. 182 do RJU); b) condenação judicial (por crime contra a Administração Pública - art. 190, I, do RJU).

A absolvição por insuficiência de provas pode ter impacto quando os fatos analisados em juízo forem os mesmos analisados pela administração. Há sempre, porém, que se atentar para a existência, ou não, de outros fatos que possam ser faltas funcionais, além dos que são previstos como crime.

Tipos de processo disciplinar

O processo disciplinar pode adotar três procedimentos, a depender dos elementos de convencimento da autoridade competente, bem como da possível infração a ser apurada, sendo eles: a) sindicância investigativa; b) sindicância acusatório; e c) processo administrativo disciplinar (propriamente dito).

Sindicância investigativa

Finalidade

A sindicância investigativa (também conhecida como sindicância pura, inquisitorial ou preparatória) tem finalidade de esclarecimento. Ela se assemelha ao inquérito policial e não é instaurada em face de algum servidor especificamente.

Instauração

A instauração é feita por meio de portaria, com prazo de 30 dias para conclusão, e pode ser prorrogada por igual período, a critério da autoridade superior.

Condução dos trabalhos

O primeiro ato da comissão é a ata de instalação, oportunidade em que devem ser definidas as funções. Compete ao presidente verificar se quaisquer dos componentes são suspeitos ou impedidos e, em caso positivo, solicitar a substituição.

Os integrantes da comissão sindicante investigativa, a partir dos documentos/fatos que conduziram à formação de convicção da autoridade instauradora, deverão estudar o caso, examinar provas, tomar depoimentos de servidores que tiveram proximidade com os fatos, buscar envolvidos, ou seja, deverão procurar entender todas as nuances do fato investigado.

E, então, a comissão, tal como as autoridades policiais, deve fazer diligências, ir ao local dos fatos, conversar com as pessoas, examinar ambientes, sistemas, ou seja, tudo o que possa ajudar no esclarecimento dos fatos.

No RJU, estas ações estão previstas no art. 211:

“Art. 211 - Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.”

Finalização da sindicância investigativa

Após a instrução do processo, a comissão deve produzir o relatório, no qual são relatadas as ações realizadas, as provas colhidas e as conclusões alcançadas.

Caso não tenha sido provada a existência da irregularidade ou não tenha sido possível definir a autoria, conclui-se pelo arquivamento. Caso contrário, pode-se concluir pela indicação de autoria e pela sugestão de instauração de uma sindicância acusatória ou de um processo disciplinar.

Importante destacar ainda que, caso a comissão entenda que o ato investigado também está capitulado como infração penal, deverá também encaminhar cópia dos autos ao Ministério Público, de acordo com o art. 210 do RJU.

O último ato é a ata de encerramento e o relatório final, que deve ser encaminhado à autoridade instauradora, para deliberação.

(Não) interrupção da prescrição

Por fim, deve se atentar ao fato de que a instauração de sindicância investigativa não interrompe o prazo prescricional.

Sindicância acusatória

Finalidade

A sindicância acusatória visa apurar infrações consideradas de natureza leve, puníveis com repreensão ou suspensão de até 30 dias. Não se investiga, portanto, apenas fatos, mas a conduta definida de um ou mais servidores.

Interrupção da prescrição

Como a sindicância acusatória imputa fatos a um servidor, ela interrompe o curso da prescrição.

Rito

A sindicância acusatória deve seguir o rito do processo disciplinar, com observância ao contraditório e à ampla defesa.

Conclusão

As conclusões possíveis da sindicância acusatória são: a) arquivamento do processo; b) aplicação de pena de até 30 dias de suspensão ou repreensão; ou c) instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

Se a conclusão for pela instauração de Processo Administrativo Disciplinar, os autos da sindicância comporão o Processo Administrativo Disciplinar como peça informativa.

Processo Administrativo Disciplinar

Instauração

A instauração do PAD faz-se por meio de Portaria, a qual deverá conter:

- a) identificação do servidor (dados funcionais, cargo ocupado, etc);
- b) número do processo que deu origem à apuração;
- c) breve descrição dos fatos objeto da apuração (ex.: “possível acumulação ilegal de cargos públicos”);
- d) indicação do dispositivo legal referente à infração;
- e) membros da comissão, escolhidos dentre os servidores estáveis do órgão/entidade, com a indicação de quem presidirá o colegiado; e

f) duração dos trabalhos (60 dias, prorrogável por igual período – art. 208 do RJU);

A ausência de indicação dos dispositivos legais não é causa de nulidade, embora seja sempre preferível que a Portaria contenha essa previsão.

Interrupção da prescrição

A instauração do processo administrativo disciplinar interrompe a prescrição, que volta a correr 140 dias após a instauração.

Afastamento preventivo

A comissão processante, como medida excepcional, pode requerer o afastamento preventivo do investigado à autoridade instauradora, caso entenda que o acusado poderá interferir ou está interferindo na produção de provas.

Impedimento e suspeição dos membros

Os servidores indicados a compor a comissão não podem se negar a participar dos trabalhos, salvo nas hipóteses de impedimento ou suspeição, que devem ser comunicados à autoridade instauradora, sob pena de responsabilidade do membro da comissão que omitir a causa.

As causas de impedimento e suspeição estão previstas na Lei Estadual nº 8.972, de 13 de janeiro de 2020 (Lei Estadual do Processo Administrativo), veja-se:

“Do Impedimento

Art. 27. É impedido de atuar em processo administrativo, sem prejuízo de outras hipóteses, o servidor ou autoridade que:

I - tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;

II - esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro;

III - tenha cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau figurando como advogado, defensor dativo ou representante legal do interessado.

Art. 28. A autoridade ou servidor que incorrer em impedimento deve comunicar o fato à autoridade competente, abstendo-se de atuar.

Parágrafo único. A omissão do dever de comunicar o impedimento constitui falta grave para efeitos disciplinares.

Seção II Da Suspeição

Art. 29. É suspeito para atuar em processo administrativo o servidor ou autoridade que:

I - tenha interesse direto ou indireto na matéria ou no resultado do processo;

II - tenha amizade íntima ou inimizade notória com algum dos interessados ou com os respectivos cônjuges, companheiros, parentes e afins até o terceiro grau.

Parágrafo único. Pode o servidor ou a autoridade declarar-se suspeito por motivo de foro íntimo”.

Em resumo, impedimento é uma causa objetiva que obsta a participação de alguém na comissão de um processo disciplinar, tal como o parentesco. Neste caso, a impossibilidade de participação é absoluta.

Na suspeição, o critério é subjetivo, de modo que a presunção de participação é subjetiva (inimizade notória, amizade íntima, etc...).

Em qualquer caso, uma vez arguidas, competirá à autoridade instauradora a análise e, se for o caso, a substituição dos membros.

O membro que atuou na sindicância não pode compor a comissão do PAD.

Prazo

O prazo para a conclusão dos trabalhos pela comissão é de 60 dias.

É dever da Comissão diligenciar para que o prazo de conclusão dos trabalhos seja obedecido. Na impossibilidade, é necessário requerer, à autoridade superior, enquanto ainda vigente o prazo e em tempo hábil para que a decisão seja tomada durante a vigência do ato de instauração, o seguinte:

- a) a prorrogação do prazo para conclusão dos trabalhos, o que é possível uma vez antes de findarem os 60 dias; e
- b) a redesignação dos seus membros, caso o tempo de prorrogação não tenha sido suficiente.

Uma vez redesignada a comissão, mais um pedido de prorrogação de prazo pode ser requerido, findo o qual caberá novo pedido de redesignação, até o encerramento dos trabalhos.

É recomendável que todas as Portarias contenham previsão expressa de convalidação dos atos até então praticados no processo.

Providências a serem adotadas pela comissão após a instauração

Todas as providências e deliberações devem constar em ata, na forma do art. 208, §2º, do RJU.

Logo após a instauração, a comissão deve:

- a) comunicar à autoridade superior a instalação dos trabalhos
- b) deliberar sobre quem exercerá as funções de Secretário, caso essa definição não tenha constado da portaria inaugural; e
- c) expedir a notificação inicial do acusado, que deverá ser recebida por ele pessoalmente, dando-lhe ciência da instauração do PAD e do seu objeto e garantindo-lhe o acesso a todos os meios de defesa, especialmente o direito de produzir provas, apresentar documentos e indicar testemunhas.

Incidente de sanidade mental

Havendo dúvida acerca da sanidade mental do acusado, o incidente de sanidade mental se impõe, devendo a comissão processante adotar todas as providências necessárias à sua instauração, assegurando contraditório e ampla defesa ao servidor acusado.

Instrução

Diante dos documentos colhidos inicialmente, a depender do caso, a Comissão deve verificar se é necessário ouvir testemunhas ou requerer a apresentação de outros documentos complementares, tendo em vista, sempre, que a sua função é verificar se, de fato, o servidor cometeu a infração.

Notificações ao acusado

O acusado deve ser notificado com antecedência, do dia, local e horário em que serão ouvidas as testemunhas, para que acompanhe os depoimentos. Deve, igualmente, ser notificado

para apresentar as testemunhas e/ou documentos que entender cabíveis.

Se for nomeado advogado, a procuração deve ser anexada ao processo, contendo poderes específicos para tomar ciência dos atos processuais. Nesse caso, as intimações/notificações podem ser feitas por meio do advogado.

Notificação via eletrônica ou por *whatsapp*

É válida a notificação do servidor para atos do processo por via eletrônica - até mesmo por serviços de mensagem instantânea (ex.: *whatsapp*) -, desde que o servidor confirme a sua ciência inequívoca e que a prova desta ciência seja devidamente juntada aos autos.

Presença do advogado

A presença do advogado não é obrigatória. O STF, por meio da Súmula nº 05, já decidiu que “*A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição*” Igualmente, o advogado pode ser

constituído a qualquer tempo, recebendo o processo no estado em que se encontra.

Oitiva de testemunhas

As testemunhas são intimadas para prestar depoimento.

O termo de depoimento das testemunhas deve registrar a presença ou ausência do acusado e/ou de seu defensor.

Se o acusado não tomar ciência, nem comparecer espontaneamente aos atos probatórios, tampouco constituir advogado, é recomendável a nomeação de defensor dativo.

O acusado, pessoalmente ou por seu procurador, pode formular questionamentos às testemunhas.

Interrogatório

O interrogatório do acusado é o último ato praticado na fase instrutória do processo (coleta de provas).

O interrogatório é obrigatório, constituindo verdadeiro ato de defesa. É o momento que o acusado tem para apresentar sua versão dos fatos. O art. 215 do RJU determina que o interrogatório ocorre após a inquirição de testemunhas,

mas, em verdade, ele deve acontecer após encerrada a juntada de provas e documentos.

Inclusive, o STJ já decidiu que, acaso outra testemunha seja ouvida após o interrogatório, deve ocorrer novo interrogatório.

No interrogatório, o acusado deve ser alertado que não é obrigado a responder as perguntas da comissão e que pode se manter calado, uma vez que seu silêncio não importará em confissão. Também, não há que se falar em compromisso de dizer a verdade.

Ao iniciar o ato, a comissão deve elucidar quais os fatos são a ele imputados. Deve-se sempre oportunizar ao acusado a possibilidade de acrescentar algo mais em seu interrogatório.

Encerramento da instrução e indiciamento

Depois de todas as provas colhidas, a Comissão tem condições de avaliar se há indícios robustos da prática da infração.

O termo de indiciamento é um breve resumo dos fatos e das provas nas quais se baseia o entendimento da Comissão, com indicação dos dispositivos legais violados. Ele é levado ao conhecimento do servidor acusado por meio de mandado de citação, o qual indicará o prazo (10 dias, se um único acusado,

e 20 dias, se dois ou mais acusados) e o local para apresentação da defesa escrita.

O mandado de citação, acompanhado do termo de indiciamento, deve, tanto quanto possível, ser entregue pessoalmente ao servidor, sem prejuízo da remessa de cópia ao seu advogado, se houver.

Somente após comprovada impossibilidade de localizar o paradeiro do servidor é que se pode fazer uso da citação por edital.

Revelia

A revelia ocorre quando o indiciado, regularmente citado, não apresenta defesa. Nesse caso, a comissão informa os fatos à autoridade instauradora, que é a autoridade competente para designar um defensor dativo. Este deve ser de cargo igual ou de nível superior ao do acusado.

Relatório

O relatório deve ser minucioso, contendo: a) a descrição exaustiva dos fatos; b) os documentos juntados aos autos; c)

os trabalhos da comissão; d) as provas produzidas; e) resumo das oitivas; e f) resumo das defesas.

Deve ser informada a data do indiciamento e da apresentação da defesa.

A análise do processo deve levar em consideração todas as provas, fatos e circunstâncias apurados no processo.

O relatório deve ser conclusivo pela responsabilidade, ou não, do acusado.

Se houver conclusão pela autoria e materialidade da infração, deve ser sugerida a sanção a ser aplicada.

O indiciado não precisa ser notificado do relatório.

Ao final, deve-se encaminhar os autos com o relatório à autoridade instauradora e, a partir daí, a comissão deixa de existir.

Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, decidir de modo diferente.

Julgamento

O julgamento deve observar as competências previstas no art. 197 do RJU. Deste modo, se o servidor for acusado por

infração passível de demissão, a competência de julgamento é sempre do Governador do Estado, ainda que a sugestão da comissão seja pelo arquivamento do processo.

Igualmente, deve ser respeitada a pena cominada à infração. Neste sentido, não é possível, por exemplo, apenar o servidor que incorreu em abandono de cargo com suspensão, considerando o RJU somente prevê a pena de demissão para essa infração.

CAPÍTULO 2

Improbidade Administrativa e Desídia



Aspectos Gerais

O art. 190, III, do RJU, tipifica a improbidade administrativa como infração disciplinar à qual aplicada a pena de demissão. Mas, além da responsabilização administrativa, a prática também traz consequências nas áreas cível, fundamentada na Lei Federal nº 8.249/92, e penal, quando implicar a prática de crime.

O procedimento para a responsabilização administrativa pode ser instaurado pela Administração independentemente da existência de apuração nos âmbitos cível e penal.

Assim, constatada a possível prática de conduta ímproba pelo servidor, é cabível a instauração de PAD para apurá-la.

Para tanto, tendo em vista que o RJU não cuidou de prever o que se tem por improbidade administrativa, é possível que a Comissão Processante do PAD se socorra dos conceitos dispostos na Lei Federal nº 8.249/92, mais especificamente em seus arts. 9º, 10 e 11, que cuidam,

respectivamente, de atos que importam em enriquecimento ilícito, que causam prejuízo ao erário, e que atentam contra os princípios da Administração Pública.

Frise-se, contudo, que a Lei Federal nº 8.249/92 não amarra a Comissão no que toca à identificação da infração de improbidade administrativa, para fins de responsabilidade no âmbito da Administração, de modo que é possível que outros atos não previstos na lei federal sejam considerados ímprobos, para esta finalidade.

Ademais, caso a Comissão se valha da lei, deve-se lembrar que o rol de condutas elencadas nos arts. 9º, 10 e 11 é exemplificativo, pelo que outras situações não especificamente previstas podem se enquadrar no conceito geral delimitado nos dispositivos.

A seguir, seguem algumas condutas que, no Estado do Pará, vêm sendo consideradas como improbidade administrativa, na esfera administrativa.

Ausência de Prestação de Contas

RJU

“Art. 177 - São deveres do servidor:

(...)

VI - observância aos princípios éticos, morais, às leis e regulamentos;”

“Art. 178 - É vedado ao servidor:

(...)

V - valer-se do exercício do cargo para auferir proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função;

(...)

XVII - praticar ato lesivo ao patrimônio Estadual;”.

“Art. 188 - A pena de repreensão será aplicada nas infrações de natureza leve, em caso de falta de cumprimento dos deveres ou das proibições, na forma que dispuser o regulamento”.

“Art. 190 - a pena de demissão será aplicada nos casos de:

(...)

IV - improbidade administrativa;

(...)

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio estadual;

(...)

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

(...)

XIX - procedimento desidioso;”.

RJU

“Art. 193 - A demissão ou destituição de cargo em comissão ou de função gratificada, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 190, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível”.

“Art. 194 - A pena de demissão será aplicada com a nota ‘a bem do serviço público’, sempre que o ato fundamentar-se no art. 190, incisos I, IV, VII, X e XI.

Parágrafo Único - O servidor demitido ou destituído do cargo em comissão ou da função gratificada, na hipótese prevista neste artigo, não poderá retornar ao serviço estadual”.

Prestação de contas após a instauração do PAD

Se o dever de prestar contas foi atendido, mesmo que após a instauração do PAD, o servidor não pode ser apenado por ausência de prestação de contas, porém, havendo indícios de outras infrações disciplinares, o mesmo processo administrativo disciplinar prossegue e o indiciamento deverá ser realizado tendo em vista os ilícitos funcionais efetivamente detectados.

A comissão deve se certificar da aprovação, ou não, das contas porque pode existir improbidade derivada da má gestão de recursos públicos.

Precedente: Parecer nº 010124/2019-PGE.

Configuração do ato de improbidade

É necessária a prova do elemento subjetivo (**dolo** ou **culpa grave** do agente) e de apuração de fato que indica a intenção do servidor de obter proveito pessoal ou lesar os cofres públicos.

Precedentes: Parecer nº 699/2019-PGE. Parecer nº 426/2019-PGE.

Inocorrência de ato de improbidade

O atraso na entrega da documentação, por si só, não configura má-fé do servidor, nem pode ser enquadrado como ato de improbidade, especialmente quando comprovado que os valores já haviam sido devolvidos, antes da instauração do PAD.

O atraso e algumas irregulares que tenham sido detectadas inicialmente na prestação de contas não configura, por si só, a má-fé do servidor, nem pode ser enquadrado como ato de improbidade. Ainda mais quando, após o saneamento das pendências, a prestação de contas foi aprovada, o que demonstra que não houve lesão ao **erário**.

Isto não desobriga, porém, a comissão de avaliar outras condutas que o servidor tenha cometido e sejam passíveis de punição.

Precedentes: Parecer nº 699/2019-PGE. Parecer nº 471/2019-PGE. Parecer nº 471/2019-PGE.

Ressarcimento dos valores

O ressarcimento dos valores cujas contas não foram prestadas afasta a lesão aos cofres públicos, bem como indica que a conduta do servidor não lhe trouxe proveito pessoal ou de outrem.

Isto não desobriga, porém, a comissão de avaliar outras condutas que o servidor tenha cometido e sejam passíveis de punição.

Precedente: Parecer nº 409/2019-PGE.

Não ocorrência de desídia

A ausência de prestação de contas não configura conduta desidiosa, quando houve devolução de recursos poucos dias

após o recebimento, demonstrando o interesse do servidor de resolver a pendência.

A ausência de prestação de contas consistente num comportamento isolado do servidor que tentou, mesmo que intempestivamente, corrigir a omissão não configura desídia. Permanece, contudo, a violação ao art. 177, VI, do RJU, infração leve passível de repreensão, prevista no art. 188 do RJU.

A ausência de prestação de contas não pode ser considerada como conduta desidiosa se constam, nos autos, provas do interesse do servidor e de suas tentativas de solucionar a pendência.

Precedentes: Parecer nº 699/2019-PGE, Parecer nº 521/2019. Parecer nº 471/2019-PGE.

Hipóteses de absolvição

O servidor será absolvido quando não restar configurado fato que implique em demissão (ato de improbidade, lesão ao erário, **valimento** ou desídia) e estiver prescrita a pena de repreensão.

Precedentes: Parecer nº 699/2019-PGE, Parecer nº 521/2019. Parecer nº 471/2019-PGE. Parecer nº 426/2019-PGE.

Assédio Sexual

RJU

“Art. 177 - São deveres do servidor:

(...)

VI - observância aos princípios éticos, morais, às leis e regulamentos;”

“Art. 178 - É vedado ao servidor:

(...)

V - valer-se do exercício do cargo para auferir proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função;”.

“Art. 190 - a pena de demissão será aplicada nos casos de:

(...)

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

(...)

XIII - lograr proveito pessoal ou de outrem, valendo-se do cargo, em detrimento da dignidade da função pública;”.

“Art. 194 - A pena de demissão será aplicada com a nota ‘a bem do serviço público’, sempre que o ato fundamentar-se no art. 190, incisos I, IV, VII, X e XI.

Parágrafo Único - O servidor demitido ou destituído do cargo em comissão ou da função gratificada, na hipótese prevista neste artigo, não poderá retornar ao serviço estadual”.

Depoimento da vítima

Se o conjunto de provas for suficiente e robusto, mesmo sem a inquirição da vítima, a condenação é medida possível.

A ausência de oitiva do denunciante em PAD não é causa de nulidade.

Quando a vítima não foi ouvida e a instrução do processo é insuficiente e cheia de lacunas, deve-se buscar outros elementos probatório com vistas a esclarecer o ocorrido, tais como: intimação de outras pessoas que presenciaram o assédio ou conviviam com autor e/ou vítima; oitiva dos servidores que tiveram conhecimento dos fatos, na época em que cometidos; solicitação de documentos ao Ministério Público Estadual e ao Judiciário, relativos à apuração intentada em face do acusado, dentre outros.

Quando não há, no depoimento da vítima, nenhuma contradição ou incoerência, seu depoimento deve ser revestido de grande relevância para o esclarecimento da questão, especialmente quando houver testemunha isenta e imparcial que confirme eventos de grande relevância. Ocorrendo a infração em ambiente preservado, não havendo testemunhas oculares, a palavra dos envolvidos merece especial valoração.

É necessária a adoção de procedimento especial quando se procede à oitiva de menor vítima ou testemunha de assédio.

Recomenda-se designar um dia separado das demais oitivas para a diligência, sem a presença do possível agressor, o acompanhamento dos pais/responsáveis e de assistente social, psicólogo e/ou conselheiro tutelar, bem como o respeito ao sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência, estabelecido pela Lei Federal nº 13.431/2017.

Embora seja desejável que o possível agressor não participe do depoimento, ele deve ser intimado da realização da diligência. Neste caso, ele poderá ser substituído por um defensor constituído nos autos ou outro nomeado *ad hoc*.

Precedentes: Parecer nº 823/2019. Parecer nº 183/2016-PGE. Parecer nº 111/2016-PGE.

Prova emprestada

A Comissão processante pode se valer, para sugerir o apenamento, de prova emprestada, produzida, por exemplo, em processo penal ou inquérito policial.

Neste caso, após a juntada dos documentos, deve se propiciar ao servidor investigado a garantia à ampla defesa e

ao contraditório, e a consequente oportunidade de produzir provas em sentido contrário.

Recomenda-se, ademais, que a prova emprestada, sobretudo se oriunda de procedimento em que não há contraditório (ex.: inquéritos policiais, sindicâncias investigativas), não seja a única a fundamentar a condenação.

Precedente: Parecer nº 662/2019.

Prova pericial

Quando houver impugnação, há necessidade de perícia para que se comprove a autoria, a autenticidade e a integridade de mensagens de *Whatsapp*, *Facebook*, SMS e demais mensagens ou postagens eletrônicas que tenham sido apresentadas.

Precedentes: Parecer nº 603/2019. Parecer nº 853/2019.

Incontinência pública

O assédio sexual, além de se caracterizar como ato de improbidade administrativa, configura **incontinência pública e a conduta escandalosa**, quando o

comportamento do acusado não se ajustar aos limites da decência, ou seja, que mereça censura de seus semelhantes, e que esteja revestida de publicidade ou repercussão pública.

Ainda que não reste comprovada a prática de assédio sexual, é possível que se mantenha o enquadramento de incontinência pública, quando o comportamento não se ajustar aos limites da decência e for revestido de publicidade. É o caso de professor que se relaciona com alunos, em especial menores de idade, fora do horário escolar e sem autorização ou presença de seus responsáveis.

Precedentes: Parecer nº 407/2019-PGE. Parecer nº 219/2019-PGE.

Pen drive com pornografia infantil

A descoberta de *pen drive* de titularidade do servidor com pornografia infantil, evidencia manifesta violação “aos princípios éticos, morais, às leis e regulamentos administrativos”, de modo que a conduta se enquadra como ato de improbidade administrativa, na modalidade atos atentatórios aos princípios da administração pública (art. 11 da Lei Federal nº 8.249/92).

Precedente: Parecer nº 219/2019-PGE.

Desídia

O art. 190, XIX, do RJU prevê a desídia (procedimento desidioso) como infração administrativa à qual cominada a pena de demissão.

Todo servidor público deve exercer seu múnus com responsabilidade, assiduidade e eficiência, de modo que condutas ociosas, desleixadas, negligentes e desatentas não podem ser admitidas.

Assim, caso reiterado o comportamento indesejado, gerando graves consequências à prestação do serviço público, incorrerá o servidor em desídia, que impõe a instauração de processo disciplinar para apurá-la.

Em que pese ser regra a necessidade de que a conduta desidiosa do servidor seja reiterada, a fim de que se caracterize o tipo, não se descarta a possibilidade de que uma única conduta, acaso extremamente grave, também o configure.

Destaque-se também que reiteração da conduta não se confunde, necessariamente, com reincidência. É dizer, o servidor não precisa ter sido previamente apenado pelos atos irresponsáveis.

Por fim, oportuno registrar que, de acordo com o Manual de PAD da Controladoria-Geral da União, a infração é uma falta culposa, vez que, se a negligência for efetivamente desejada (dolosa, portanto), o tipo infracional será o da improbidade, e não o do procedimento desidioso.

Precedentes: Parecer nº 06/2018 e Parecer nº 065/2019.

CAPÍTULO 3

Abandono de Cargo



Aspectos Gerais

RJU

Art. 178. É vedado ao servidor:

[...]

IV - deixar de comparecer ao serviço, sem causa justificada, por 30 (trinta) dias consecutivos;

Art. 190. A pena de demissão será aplicada nos casos de:

[...]

II - abandono de cargo;

[...]

§ 2º O abandono de cargo só se configura pela ausência intencional do servidor ao serviço, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos e injustificados.

Caracterização

A proibição do abandono de cargo decorre dos deveres de assiduidade e eficiência do servidor público e se encontra no rol de condutas que, uma vez provadas por meio de processo administrativo disciplinar, acarretam a penalidade máxima de demissão.

Punição

Não há discricionariedade do administrador na escolha da penalidade quando configurado o abandono, de modo que o enquadramento legal da referida falta leva à vinculação da penalidade de demissão.

Precedentes: Parecer nº 162/2019-PGE, Parecer nº 377/2015. Parecer nº 352/2015-PGE.

Configuração da infração

É pacífico na doutrina e na jurisprudência, que o abandono de cargo para se configurar, precisa contar com a presença de dois elementos, um objetivo (ausência por mais

de 30 dias) e um subjetivo (falta intencional do agente), este conhecido como *animus abandonandi*.

Precedentes: Parecer nº 550/2019-PGE. Parecer nº 488/2019-PGE. Parecer nº 321/2019-PGE. Parecer nº 420/2018-PGE. Parecer nº 353/2017-PGE.

Dolo eventual

É admitido o dolo eventual na configuração do abandono de cargo, isto é, quando o servidor, embora não queira diretamente abandonar o cargo, assume o risco de consumir a ausência injustificada por mais de 30 dias.

É o que ocorre, por exemplo, quando o servidor se ausenta inicialmente de forma legítima, por meio de uma licença, mas deixa de retornar ao serviço na data devida, sem apresentar qualquer tipo de justificativa.

Precedente: Parecer nº 459/2016-PGE.

Prescrição

A prescrição do abandono de cargo decorre da aplicação conjunta do art. 190, II, e 98, I, do RJU, de modo que se

aplica o prazo de 3 anos previsto na lei penal, conforme entendimento recente do STJ.

Precedente: **Parecer Referencial nº 10/2019-PGE**

Pedido de Exoneração

Conforme entendimento do STJ e da **PGE**, o servidor que responde à PAD ou que se encontra em vias de instauração da apuração disciplinar não deve ser exonerado pela Administração, podendo configurar em burla ao poder disciplinar.

Precedente: Parecer nº 571/2018-PGE.

Retorno do servidor

O retorno do servidor não afasta o *animus abandonandi*, eis que esse ânimo pode ter existido por ocasião do afastamento; nem implica em perdão tácito diante da indisponibilidade do interesse público, de modo que o período que esteve em abandono deve ser apurado regularmente pela autoridade competente.

Precedentes: Parecer nº 367/2015-PGE. **Parecer Referencial nº 10/2019-PGE**

Inassiduidade habitual

A inassiduidade e abandono são infrações distintas. O abandono requer 30 dias consecutivos de faltas injustificadas. Já a inassiduidade se configura a partir de 60 faltas injustificadas intercaladas, no período de 1 (um) ano.

O abandono requer um elemento subjetivo configurado no *animus abandonandi* e a inassiduidade envolve apenas o elemento objetivo.

Ambos, contudo, uma vez caracterizados, ensejam demissão, conforme prevê o RJU.

Precedente: **Parecer Referencial nº 10/2019-PGE**

Efeitos financeiros do abandono de cargo

É dever da Administração, após o julgamento do PAD de abandono, apurar os valores porventura percebidos

indevidamente pelo servidor, no período em que esteve afastado irregularmente.

Depois da apuração dos valores, a administração deve buscar a devolução voluntária e, se não for isto não for possível, deverá encaminhar o processo à **SEFA**, para inscrição do débito em **dívida ativa**, nos termos do Decreto Estadual nº 5.204/2002.

Precedente: Parecer nº 197/2019-PGE

Acumulação de Cargos



Aspectos Gerais

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

.....

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI:

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

XVII- a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público;

.....

§ 10 É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma desta Constituição, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

RJU

Art. 190 - a pena de demissão será aplicada nos casos de:

(...)

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

Exceção à regra de impossibilidade acumulação de cargos públicos

A regra é não acumular **cargos, empregos ou funções** no Estado, União, Municípios, DF, **autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista**, suas subsidiárias e sociedades controladas direta ou indiretamente pelo poder público.

São admitidas as seguintes exceções, se houver compatibilidade de horário:

- a) 2 cargos/funções/empregos de professor;
- b) 1 cargo/emprego/função de professor e 1 cargo/emprego/função técnico ou científico; ou
- c) 2 cargos/empregos/funções de profissionais de saúde, com profissão regulamentada.

Definições de cargo técnico e cargo científico

Cargo técnico é aquele que exige conhecimentos específicos para seu desempenho, o que se obtém por meio de habilitação de nível superior ou médio profissionalizante, afastando-se desse mister as tarefas de cunho meramente burocrático.

Cargo científico é aquele cujo conjunto de atribuições objetiva a investigação coordenada e sistematizada de fatos, visando a ampliação do conhecimento humano.

Definição de profissional de saúde

O art. 37, XVI, “c”, da CF autoriza a acumulação de 2 cargos/empregos/funções privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas em lei (sentido estrito) e sob fiscalização de entidade vinculada, tendo, como condição acessória/complementar de exercício, a compatibilidade de horários.

A exigência constitucional não é de que as profissões sejam de nível superior, mas, sim, que sejam específicas da área de saúde e privativas de profissionais desse segmento que tenham seus ofícios regulamentados por lei.

Acumulação de cargo/emprego/função civil com atividade militar

O art. 42 da CF recebeu a inclusão do § 3º pela Emenda à Constituição nº 101/2019, estendendo aos militares dos Estados o disposto no art. 37, XVI, com prevalência da atividade militar.

No mesmo sentido, a Emenda nº 75/2019 à Constituição Estadual.

Na atividade militar, portanto, é lícita a acumulação com um cargo de professor, por exemplo, desde que observados os requisitos acessórios de prevalência da atividade militar e mais a compatibilidade de horários

Compatibilidade de horários

Para o Decreto Estadual nº 1.950/2017, a análise da compatibilidade de horários deve levar em conta o seguinte:

“Art. 2º A análise de compatibilidade de horários levará em conta, cumulativamente:

I - o limite máximo de 60 (sessenta) horas semanais na soma das jornadas dos dois cargos públicos;

II - o horário de funcionamento dos órgãos e entidades;

III - o tempo de deslocamento entre os locais de trabalho e o destinado à alimentação e repouso do servidor ou empregado público;

IV - a necessidade do serviço.”

Após a edição do Decreto acima citado, a **jurisprudência** do **STF** foi alterada para admitir a compatibilidade quando a soma das cargas horárias superar 60 horas semanais, desde que não haja sobreposição de horário nem prejuízo para as atividades de ambos os vínculos, o que deve ser atestado pelos órgãos envolvidos.

Em se verificando, de antemão, tratar-se de hipótese de acumulação permitida pela Constituição e havendo compatibilidade de horário, não há procedimento disciplinar a ser iniciado.

Prescrição

A prescrição da infração de acumulação de cargos é de 5 anos, contados da ciência dos fatos pela autoridade competente para instauração do PAD.

Referência: **Parecer Referencial nº 07/2019-PGE**

Condução do PAD

Produção de Provas

Diante dos documentos colhidos inicialmente, a depender do caso, a Comissão deve verificar se é necessário ouvir testemunhas ou requerer a apresentação de outros documentos complementares, tendo em vista, sempre, que a sua função é verificar se, de fato, o servidor: exerce mais de um cargo; quais as funções por ele desempenhadas em cada um deles; e se os horários são compatíveis, caso os cargos/funções sejam acumuláveis.

É necessário que a (in)compatibilidade de horários esteja provada.

A prova testemunhal deve se adequar ao objeto da investigação, ou seja, as perguntas a serem formuladas são destinadas a responder, via de regra, a essas indagações:

- Quais os cargos/funções exercidos? Encaixam-se, em tese, nas hipóteses do art. 37, XVI, da Constituição Federal?

- Em que turno, horário e regime de trabalho o servidor atua em cada um dos vínculos?

- É possível exercer, cumulativamente, ambos os cargos/funções sem que reste prejudicado o serviço? Ou, do contrário, o exercício de um afetará o desempenho no outro?

Relatório final e notificação do servidor

O processo disciplinar especificamente instaurado para apurar o acúmulo de cargos contém uma peculiaridade na fase final.

Se a comissão entender provado o acúmulo, deve notificar o servidor para que opte por um dos cargos, sob pena de demissão, de acordo com o art. 191 do RJU:

“Art. 191. Verificada, em processo disciplinar, a acumulação proibida e provada a boa-fé, o servidor optará por um dos cargos.

§ 1º Provada a má-fé, perderá também o cargo que exercia há mais tempo e restituirá o que tiver percebido indevidamente.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, sendo um dos cargos, função ou emprego exercido em outro órgão ou entidade, a demissão lhe será comunicada.”

Em se revelando o acúmulo, a Comissão deverá elaborar relatório contendo os fundamentos de suas conclusões. Ocorre que esse documento não será, de imediato, encaminhado à autoridade julgadora, porque é necessário, antes disso, intimar o servidor sobre a existência de acumulação e lhe conferir prazo para exercer o direito de opção, na forma do art. 191 do RJU, se comprovada a sua boa-fé. Desdobram-se, pois, duas hipóteses, com diferentes conseqüências:

- a) o servidor formaliza a sua opção => o processo segue para autoridade superior com recomendação de absolvição; ou
- b) servidor não opta => segue para a autoridade superior com recomendação de demissão.

Em qualquer uma das hipóteses acima, a Comissão primeiro conclui pela incidência da infração e depois diligencia junto ao servidor. Somente a partir da resposta ou omissão deste último é que podem surgir as deliberações.

Este é o procedimento definido no Decreto Estadual nº 1.950/2017:

“Art. 3º A notificação para a opção entre os cargos acumulados ilicitamente será feita após a conclusão da fase

instrutória do processo administrativo disciplinar e antes do seu julgamento pela autoridade competente.

§ 1º Não sendo feita a opção após o prazo fixado na notificação, presumir-se-á a má-fé do servidor ou empregado público na persistência da acumulação, com o conseqüente julgamento do processo administrativo disciplinar e aplicação da pena de demissão

§ 2º Utilizando-se do direito de opção por um dos cargos acumulados indevidamente, a escolha do servidor deverá ser comprovada, independente de nova notificação, no prazo de 15 (quinze) dias, prorrogável por igual período, a pedido do interessado e a critério da Administração. O não cumprimento resultará na aplicação do disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º O servidor ficará obrigado a devolver ao Erário estadual as quantias remuneratórias percebidas indevidamente durante o período de acumulação ilícita, a partir da comprovação da má-fé nos autos de processo administrativo disciplinar.

§ 4º Feita a opção por um dos cargos, empregos ou funções em acumulação ilícita, os órgãos ou entidades da Administração Pública Estadual deverão adotar todas as medidas necessárias à extinção do vínculo com a exoneração do servidor ou empregador público.”

O ato de notificação deve ser claro e expresso a respeito das conclusões da comissão, do ônus do servidor sobre a opção e suas consequências:

a) Servidor opta: A comissão encaminha o processo para julgamento da autoridade superior, recomendando absolvição;

b) Servidor não opta ou permanece em silêncio: A má-fé está caracterizada e o processo será encaminhado para julgamento com recomendação de demissão de ambos os cargos (se forem estaduais).

Modelo de notificação:

“Ao Servidor.....

Venho notificar V.S^a que a Comissão de PAD instituída pela Portaria, com vistas a apurar o suposto cometimento da infração disciplinar descrita no art. 190, XII da Lei Estadual nº 5.810/94, concluiu serem inacumuláveis os cargos/empregos/funções.....e.....

Esta Comissão confere a V.S^a o prazo de 15 (quinze) dias, contados de forma contínua a partir do recebimento desta notificação, para que exerça a opção por um dos cargos/empregos/funções e a comprove, mediante apresentação do pedido de exoneração dirigido à autoridade

competente e, se houver, a publicação do ato que concretizou o afastamento, na forma prevista no art.3º, §2º, do Decreto Estadual nº 1.950/17.

Caso haja necessidade, V.S^a pode solicitar, uma única vez, prorrogação desse prazo mediante requerimento apresentado a esta Comissão.

Se o direito de opção não for exercido, presumir-se-á sua má-fé na acumulação de cargos, com a possibilidade de demissão de ambos, na forma prevista no art. 191, §1º da Lei nº 5.810/94, bem como o dever de restituir aos cofres públicos os valores recebidos indevidamente”.

Boa-fé ou má-fé do servidor

A boa-fé do servidor é presumida até a conclusão do PAD. Admite-se, por outro lado, a prova em contrário. Isto é, a instrução do PAD pode revelar que o servidor já detinha conhecimento anterior da impossibilidade cumular os dois vínculos.

O servidor está obrigado a devolver as quantias recebidas indevidamente, a partir da comprovação da má-fé (art. 32, §3º, do Decreto Estadual nº 1.950/2017), que ocorre, em regra, no momento em que escoar o prazo que lhe fora assinalado para realizar a opção.

É dever da Administração, após o julgamento do PAD de acumulação, apurar os valores porventura percebidos indevidamente pelo servidor, no período em que esteve afastado irregularmente.

Depois da apuração dos valores, a administração deve buscar a devolução voluntária e, se não for isto não for possível, deverá encaminhar o processo à SEFA, para inscrição do débito em dívida ativa, nos termos do Decreto Estadual nº 5.204/2002.

Se o outro cargo/função pertencer a outro **ente federativo**, as conclusões da comissão alcançam apenas o vínculo estadual. Recomenda-se, então, o envio de cópia do PAD ao ente federativo com o qual o servidor mantém o outro vínculo para que adote as providências que entender cabíveis.

Julgamento e punição

Considerando tratar-se de infração passível de ser apenada com demissão, o julgamento sempre será feito pelo Governador do Estado.

Somente é possível a punição com a demissão, sendo vedada a aplicação das penas de suspensão e repreensão.

Autarquias

Pessoas jurídicas de direito público que possuem patrimônio e personalidade jurídica independente do ente federado.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

Cargos

Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor. Deve ser criado por lei e pode ser de provimento comissionado ou efetivo, necessitando para a sua ocupação, neste último caso, a prévia aprovação em concurso público.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

CF

Constituição Federal de 1988.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

Culpa grave

Quando o agente pratica a ação ou omissão por imprudência, negligência ou imperícia graves.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 2 - Ausência de Prestação de Contas

Dívida ativa

Conjunto de créditos líquidos e certos e não pagos a que a Fazenda tem direito e pode fazer a cobrança judicial e extrajudicial.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 3 - Aspectos Gerais

Capítulo 4 - Condução do PAD

Dolo

Quando agente quer o resultado ou assume o risco de provocá-lo.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 2 - Ausência de Prestação de Contas

Empregos

Emprego público é o vínculo da administração com o empregado público, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. É a relação jurídica que ocorre com as empresas públicas e sociedades de economia mista.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

Empresas públicas

Sociedade empresária de natureza privada totalmente controlada pelo Estado.

Exemplo: COHAB.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

Ente federativo

Uma das partes da federação. Pode ser a União, os Estados, o Distrito Federal ou os Municípios.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Condução do PAD

Erário

Sinônimo de Tesouro Público.

Quaisquer bens ou recursos que sejam públicos.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 2 - Ausência de Prestação de Contas

Funções

Funções são conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, mas que não são cargos públicos. Exemplo: função temporária.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

Fundações

Pessoas jurídicas de direito público ou privado, que possuem patrimônio e personalidade jurídica independente do ente federado. Exemplo: FUNTELPA.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

Inassiduidade habitual

Refere-se à infração prevista no art. 190, III, do RJU:

“Art. 190 - a pena de demissão será aplicada nos casos de:

(...)

III - faltas ao serviço, sem causa justificada, por 60 (sessenta) dias intercaladamente, durante o período de 12 (doze) meses;”

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 3 - Aspectos Gerais

Incontinência pública e a conduta escandalosa

Referem-se à infração prevista no art. 190, V, do RJU:

“Art. 190 - a pena de demissão será aplicada nos casos de:

(...)

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;”

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 2 - Assédio Sexual

Jurisprudência

É o conjunto de decisões de um mesmo tribunal e que refletem um determinado entendimento jurídico.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

PAD

Processo Administrativo Disciplinar.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

PGE

Procuradoria-Geral do Estado.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 3 - Aspectos Gerais

RJU

Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará, instituído pela Lei Estadual nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

SEFA

Secretaria de Estado da Fazenda.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 3 - Aspectos Gerais

Capítulo 4 - Condução do PAD

Sociedades de economia mista

Sociedade empresária de natureza privada parcialmente controlada pelo Estado.

Exemplo: BANPARÁ.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

STF

Supremo Tribunal Federal.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 4 - Aspectos Gerais

STJ

Superior-Tribunal de Justiça.

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Valimento

Refere-se à infração administrativa prevista no art. 178, V, do RJU:

“Art. 178 - É vedado ao servidor:

[...]

V - valer-se do exercício do cargo para auferir proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função;”

Termos do Glossário Relacionados

Arraste os termos relacionados até aqui

Índice

Buscar Termo

Capítulo 2 - Ausência de Prestação de Contas