

# Cartilha de Curso

---

## Processo Administrativo Disciplinar – PAD

**Objetivo:** O curso visa proceder ao estudo da legislação utilizada na seara disciplinar, estudar os princípios aplicáveis ao PAD, discorrer acerca da responsabilidade do agente público nas esferas administrativa, civil e penal; estudar as fases, ritos, recursos e prazos processuais do PAD e tecer comentários acerca dos meios alternativos de composição de conflitos na Administração Pública.

**Instrutor:** Adailton Borges de Oliveira

**Público Alvo:** servidores(as) efetivos da UFSJ

**Carga horária:** 40h

**Nº de vagas:** 45

**Período de realização:** 20 a 24 de maio 2019, das 8h às 12h e 13h às 17h

**Modalidade:** Presencial

**Organização:** SESED/DIDEP/PROGP



# **PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

Prof. Me. Adailton Borges de Oliveira

Mauro Roberto Gomes de Mattos

Tratado de Direito  
**ADMINISTRATIVO**  
**DISCIPLINAR**

2ª edição

revisão, atualização e ampliação



ALEXANDRE DE MORAES

DIREITO  
CONSTITUCIONAL  
ADMINISTRATIVO

2ª Edição

Atualizada com as ECs nº 41/03 e 45/04

ATLAS



Organização: Gustavo Di Assis da Silva Alves

**Léo da Silva Alves**

**100 SOLUÇÕES**

**DA INSTAURAÇÃO  
AO JULGAMENTO**

**Sindicância  
e Processo  
Disciplinar**



Coleção Léo da Silva Alves  
**Vol. 1**  
Coleção Léo da Silva Alves

SÉRIE CONCURSOS

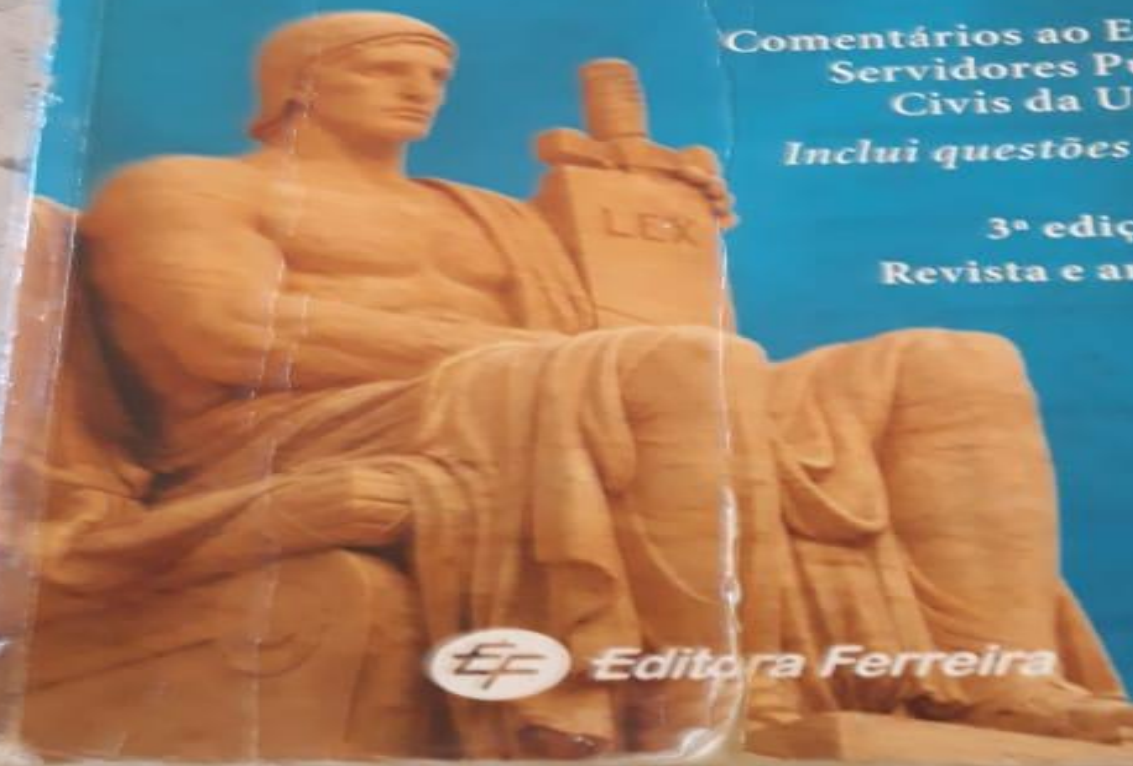
*Renato Braga e Janaina Carvalho*

# Lei nº 8.112/90 *esquemmatizada*

Comentários ao Estatuto dos  
Servidores Públicos  
Civis da União

*Inclui questões de provas*

3ª edição  
Revista e ampliada



Editora Ferreira



José Armando da Costa

# DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

2.<sup>a</sup> edição

revisada, atualizada e ampliada



Adailton Borges de Oliveira

# O GESTOR UNIVERSITÁRIO PÚBLICO

CONDUTA, TOMADA DE DECISÕES  
E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS





Ricardo Padovini Pleti Ferreira  
Adailton Borges de Oliveira  
Etiene Luiza Ferreira Pleti

**PROCESSO DISCIPLINAR E TÉCNICAS CONSENSUAIS:**  
ALTERNATIVAS PRÁTICAS PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

# PROCESSO DISCIPLINAR E TÉCNICAS CONSENSUAIS: ALTERNATIVAS PRÁTICAS PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

 DIDÁTICA  
DIFERENCIADA

 SÍNTESE DOS  
CONTEÚDOS

- Modelos de peças práticas
- Estratégias de mediação e conciliação
- Instruções normativas da CGU
- Legislação anexa para consulta rápida

Editora LAECC

 DIDÁTICA  
DIFERENCIADA

 SÍNTESE DOS  
CONTEÚDOS

- Modelos de peças práticas
- Estratégias de mediação e conciliação
- Instruções normativas da CGU
- Legislação anexa para consulta rápida

Editora LAECC

**PROCESSO DISCIPLINAR E TÉCNICAS CONSENSUAIS:**  
ALTERNATIVAS PRÁTICAS PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS



# **LAECC – Laboratório Americano de Estudos Constitucionais Comparados**

- [WWW.LAECC.ORG.BR](http://WWW.LAECC.ORG.BR)





05 24 2017



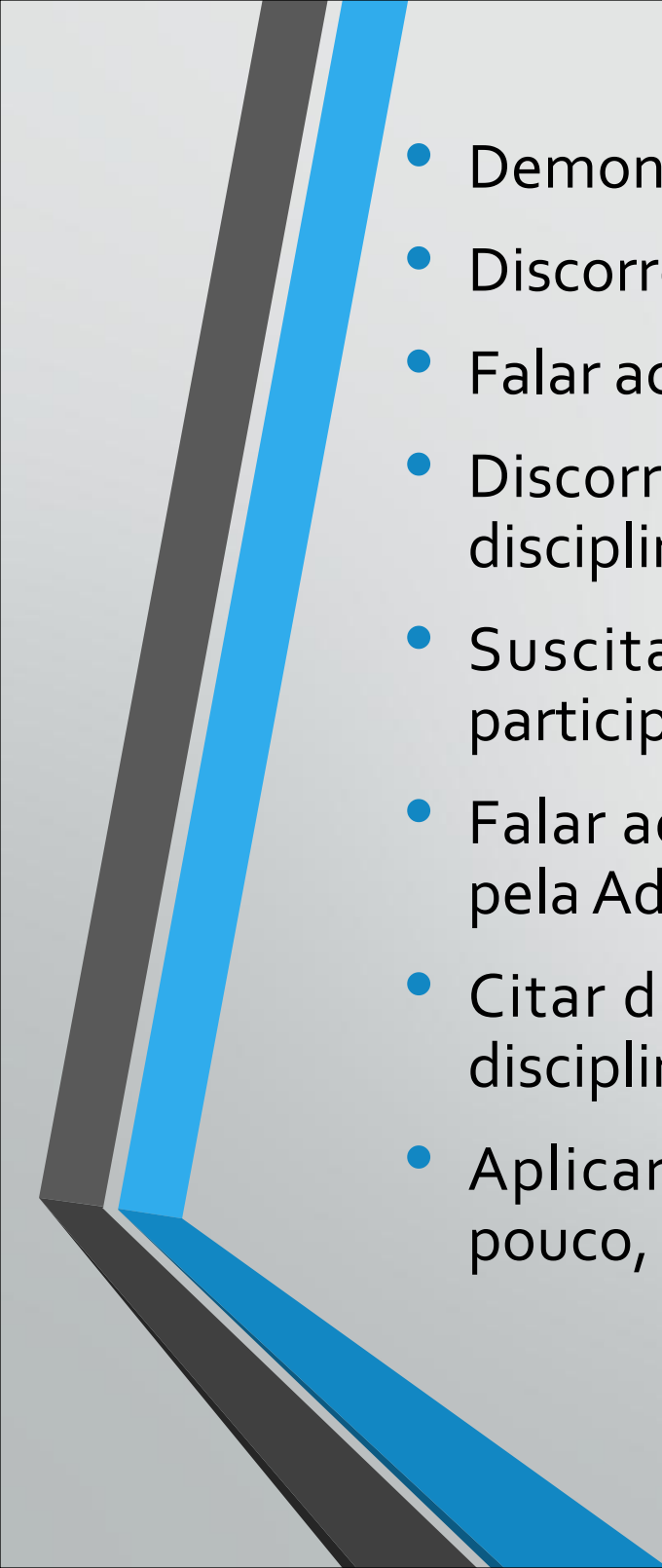
# OBJETIVO GERAL DO CURSO

.Colaborar para a formação de servidores, que atuam e podem vir a atuar na área de correição do órgão ou instituição, por meio do compartilhamento de conhecimento teórico e prático, contribuindo, dessa forma, com todos que já se encontram ou podem vir a integrar uma comissão de processo administrativo disciplinar.

. Produzir reflexões sobre o modelo e provocar reações dos participantes, tendo em vista que “a Administração Pública Brasileira precisa recepcionar novas ideias, fazendo com que o controle da disciplina não seja algo inócuo e meramente formal, mas uma atividade com sentido finalístico, que alcance resultados, melhore os funcionários, que aperfeiçoe os serviços, que atenda aos reais interesses do povo”.

# OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proceder ao estudo da legislação consultada na esfera disciplinar.
- Apresentar alguns autores, que discorrem acerca da atividade correicional.
- Discorrer acerca dos princípios, que norteiam a atividade disciplinar.
- Estudar como se dá a responsabilidade do agente público nas esferas cível, penal e administrativa.
- Mostrar o que deve ser feito quando a autoridade competente do órgão ou instituição toma ciência de uma irregularidade praticada pelo agente público.

- 
- Demonstrar quais são as fases obrigatórias do PAD, tanto no rito ordinário, como no sumário.
  - Discorrer acerca da perda do direito de punir pela Administração Pública.
  - Falar acerca das hipóteses que podem levar a nulidade do processo administrativo disciplinar.
  - Discorrer acerca dos prazos administrativos a serem observados no processo administrativo disciplinar
  - Suscitar quais as situações fáticas que geram impedimentos e suspeições para os que participam como membros ou partes em um PAD.
  - Falar acerca dos meios alternativos de composição de conflitos, que podem ser utilizados pela Administração Pública no exercício de correição.
  - Citar decisões da CGU e de Tribunais Superiores referentes a processos administrativos disciplinares.
  - Aplicar exercícios em sala de aula, de modo a fazer com que o participante exercite, um pouco, o conhecimento adquirido até então.



# METODOLOGIA UTILIZADA

- Estudo da literatura pertinente.
- Exposição do conhecimento acerca do tema, por meio de slides.
- Exercícios escritos.
- Simulação de acontecimentos hipotéticos acerca de processo administrativo e, ato contínuo, apresentação (em grupo) das mencionadas situações.

# O QUE SIGNIFICA O TERMO “CORREIÇÃO”?

- O termo “correição”, com base no Dicionário Aurélio Buarque de Holanda, tem os seguintes sentidos: 1. Ato ou efeito de corrigir; correção. 2. Função administrativa, em via de regra de competência do poder judiciário, exercida pelo corregedor. 3. Visita do corregedor às comarcas, no exercício de suas atribuições.

# O QUE É O SISTEMA DE CORREIÇÃO NO ÂMBITO DA CGU

- A correção é uma das áreas fundamentais de atuação do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) e consiste nas atividades relacionadas à apuração de possíveis irregularidades cometidas por servidores e empregados públicos e à aplicação das devidas penalidades. A unidade da CGU responsável pelas atividades relacionadas à “correção” é a Corregedoria-Geral da União (CRG).



# E NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, QUEM SÃO OS RESPONSÁVEIS PELO SISTEMA DE CORREIÇÃO?

- Em sua maioria, nas Universidades Públicas, a atividade de correição é feita por comissões disciplinares formadas para este fim, podendo existir no âmbito do órgão ou instituição um “setor específico” para proceder a apuração de irregularidades, exemplo da Universidade Federal de Uberlândia/MG e Universidade Federal de Santa Maria/RS.

# EXISTE ALGUM REQUISITO DE ORDEM PESSOAL OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA COMPOR UMA COMISSÃO DISCIPLINAR?

- A regra, segundo a legislação pública federal, é que os participantes das comissões, a depender do procedimento disciplinar, no qual vão atuar (sindicância ou PAD *stricto sensu*), sejam estáveis no serviço público (no caso do PAD) ou não precisam ser estáveis (no caso das sindicâncias).
- No caso do PAD, além da exigência de estabilidade de todos os membros, somente o PRESIDENTE da comissão tem que ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado ou cargo igual ou de mesmo nível daquele.
- De uns tempos para cá tem-se travado discussões e debates acerca da importância da formação jurídica dos membros que compõem comissões disciplinares.

# DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR





# CONCEITO

- O direito administrativo disciplinar é o ramo do direito público, notadamente, do direito administrativo, que tem como objetivo regular a relação existente entre a Administração Pública e seu corpo funcional. O que ocorre, por meio da criação de “deveres e obrigações”, que devem ser observados e respeitadas pelos servidores públicos. Do contrário, quando o servidor não cumpre o que se encontra disposto na norma regencial, ele pode vir a ser parte em um Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e, ao final, ser penalizado, inclusive, com a pena de demissão.

# PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

- É a ferramenta legal de que dispõe a Administração Pública para promover apuração e, quiçá, penalizar o servidor que tenha cometido determinada irregularidade administrativa, no exercício das atribuições do cargo OU que tenha praticado determinada conduta, ainda que fora da repartição pública, porém que tenha certa relação com o exercício das atribuições do cargo (que possa, direta ou indiretamente, causar alguma espécie de prejuízo, constrangimento ou mácula para a instituição para a qual presta serviços ou para a imagem de servidor que ali labora).

# QUAL A ORIGEM DA OBRIGAÇÃO DE APURAR IRREGULARIDADES NO SERVIÇO PÚBLICO?

- Ao contrário da iniciativa privada, onde se pode perdoar e até mesmo transigir, na esfera pública a Administração **TEM A OBRIGAÇÃO, O DEVER DE APURAR, NÃO PODE SIMPLEMENTE DEIXAR DE DAR UM PRONUNCIAMENTO – PRINCÍPIO DA LEGALIDADE.**
- E quando a Administração após analisar, acuradamente, a notícia de irregularidade, constatar que não existem elementos contundentes de prova para a deflagração do rito disciplinar, **DEVE, FORMALMENTE, EXPOR OS MOTIVOS DE FATO E DE DIREITO de seu entendimento e conseqüente ARQUIVAMENTO DO PROCESSO.**

## EXPLICANDO MELHOR:

- A Administração TEM O DEVER DE APURAR. Desta responsabilidade ela não se desobriga. No entanto, a FORMA DE APURAÇÃO cabe a ela escolher, de acordo com a natureza e a gravidade da infração OU diante da falta de elementos de prova, que possam ensejar a apuração pelo rito disciplinar previsto na LEI.
- Mais adiante, ter-se-á a oportunidade de verificar que a Administração poderá valer-se de meios alternativos para composição de conflitos, a exemplo da MEDIAÇÃO, do TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) e TCA(Termo Circunstanciado de Autuação).



# PRINCÍPIOS NORTEADORES DA ATIVIDADE DISCIPLINAR



- PRINCÍPIO DA LEGALIDADE;
- PRINCÍPIO DA IMPESSOALIDADE;
- PRINCÍPIO DA MORALIDADE;
- PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE;
- PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA;
- PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL;
- PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DA PRODUÇÃO DE PROVAS ILÍCITAS;
- PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA;
- PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA;
- PRINCÍPIOS DA ECONOMICIDADE E CELERIDADE PROCESSUAL
- PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA OU DE NÃO CULPABILIDADE;
- PRINCÍPIO DA SUPREMACIA DO INTERESSE PÚBLICO SOBRE O PARTICULAR;
- PRINCÍPIO DA VERDADE MATERIAL;
- PRINCÍPIO DO *IN DUBIO PRO SOCIETATE*;
- PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO;
- PRINCÍPIO DO INFORMALISMO MODERADO.

# LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS AO PAD



# Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

- Instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.



# Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967.

- Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências.

# Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

- Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

## Lei 8.429, de 02 de junho de 1992.

- Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.

## **Lei 12.813, de 16 de maio de 2013.**

- Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.

# Lei 8.666, de 21 de junho de 1993.

- Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.



# Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011.

- Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

# Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

- Institui o Código Civil.

# Lei 13.105, de 16 de março de 2015.

- Código de Processo Civil.

# Decreto-lei n.º 3.689, de 03 de outubro de 1941.

- Código de Processo Penal



# Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

- **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal;** sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências.

# Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996.

- Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

# Lei 13.140, de 26 de junho de 2015.

- Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997.

# Instrução Normativa CGU N.º 04, de 17 de fevereiro de 2009.

- Em caso de extravio ou dano a bem público, que implicar em prejuízo de pequeno valor, poderá a apuração do fato ser realizada por intermédio de Termo Circunstanciado Administrativo (TCA).
- Considera-se prejuízo de pequeno valor aquele cujo preço de mercado para aquisição ou reparação do bem extraviado ou danificado seja igual ou inferior ao limite estabelecido como de licitação dispensável, nos termos do art. 24, inciso II, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 – **R\$17.600,00.**

# Instrução Normativa N.º 02 – CGU – de 30 de maio de 2017.

- Os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal poderão celebrar, nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, desde que atendidos os requisitos previstos nesta instrução normativa.
- Para os fins desta instrução normativa, considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta punível com advertência, nos termos do art. 129 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno.



# Lei 12.846, de 01 de agosto de 2013

- Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
- Também chamada de Lei da “ficha limpa” OU “Lei anticorrupção”.
- Suas disposições aplicam-se às sociedades empresárias, personificadas ou não, ainda que constituídas temporariamente, inclusive sendo aplicada para a EIRELI (Enunciado 17 da CGU).
- PAR – Programa de responsabilização administrativo – segue o rito do PAD pelo rito ordinário, por meio da INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR (INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 14).
- Previsão de pena de multa 0,1% a 20% do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do PAR, excluído os tributos e publicação extraordinária da decisão condenatória. Podem ser aplicadas isolada ou cumulativamente (vai depender do caso concreto).
- CNEP: Cadastro Nacional de Empresas Punidas.

# CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- Art. 5.º
- Art. 6.º
- Art. 7.º
- Art. 37
- Art. 225

# RESPONSABILIDADE DO AGENTE PÚBLICO NAS ESFERAS ADMINISTRATIVA, CIVIL E PENAL



# RESPONSABILIDADE CIVIL

- Na esfera cível a responsabilidade se dá por meio da chamada "INDENIZAÇÃO DE VALOR MONETÁRIO", ou seja, NÃO EXISTE A PRIVAÇÃO DA LIBERDADE.

- **Art. 186.** Aquela que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
- **Art. 187.** Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.
- **Art. 188.** Não constituem atos ilícitos:
  - I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;
  - II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.
- **Parágrafo único.** No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.



# RESPONSABILIDADE PENAL

- Na esfera penal, ao contrário do que ocorre na esfera cível, existe a possibilidade da pena privativa de liberdade e da prestação de serviços alternativos à sociedade.

## **Peculato:**

Art. 312 - Apropriar-se o funcionário público de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio:

## **Prevaricação:**

Art. 319 - Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal:

## É bom saber:

- Que não somente o CP descreve condutas, que são vistas como crime. Exemplo é a Lei 4.898/65, que considera o “abuso de autoridade como crime”. Igualmente, a Lei 8.666/93 dispõe em seus arts. 89 a 98 acerca de algumas condutas consideradas criminosas.
- Quando a infração disciplinar estiver capitulada como crime, os autos devem ser encaminhados para o MP para instauração da “ação penal cabível”.

# Reflexo da decisão penal nas esferas cível e administrativa

- Afastamento da responsabilidade cível e administrativa: sentença penal absolutória negando existência do fato ou autoria.
- Crimes praticados com abuso de poder ou violação de dever para com Administração: se a pena aplicada for a privação de liberdade por tempo igual ou superior a um ano: perda do cargo, função pública ou mandato eletivo.
- Se a pena imputada for privação de liberdade por inferior a quatro anos: afastamento do cargo ou função E perda do vencimento.
- Se a pena for superior a quatro anos, o servidor poderá perder o cargo, a função pública ou o mandato eletivo.
- A lei prescreve que os efeitos referidos não são automáticos, devendo ser motivadamente declarados na sentença. Ou seja, a produção de tais efeitos dependerá de estarem consignados na sentença penal transitada em julgado.

# Responsabilidade Administrativa

- Tal qual no direito penal, a responsabilidade administrativa só pode ser atribuída a agente público se este, no exercício das atribuições do cargo ou se estiver executando algo que tenha relação com essas atribuições, **praticar uma das infrações definidas em lei como sendo irregulares (ilícitas)**. Na lei 8.112/90 a caracterização dessas infrações se encontra, notadamente capituladas, nos arts. 116, 117 e 132.
- Na esfera administrativa o agente pode vir a sofrer as seguintes penalidades: Advertência, Suspensão, Demissão, Cassação de Aposentadoria ou de disponibilidade, Destituição de cargo em comissão, Destituição de Função Comissionada.

# ATENÇÃO:

- Observem que a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada são diferentes da EXONERAÇÃO, pois DESTITUIÇÃO é penalidade, mas EXONERAÇÃO não.



# PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR



# CONCEITO

- É a ferramenta legal de que dispõe a Administração Pública para proceder à apuração de irregularidades praticadas por servidores públicos que, no exercício das atribuições do cargo ou em alguma circunstância que guarde relação com as mencionadas atribuições, venham a praticar determinadas condutas, que são consideradas ilegais pela Lei de Regência.
- Na Lei 8.112/90, o conceito de PAD encontra-se consignado no art. 148.

# CONTUDO...

- Antes da deflagração do PAD, algumas questões merecem ser apreciadas, o que deve ser feito por meio do chamado JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE.

# JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

- O juízo de admissibilidade é ato administrativo por meio do qual a autoridade competente decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correccional, conforme previsto nos arts. 5º e 6º da **Instrução Normativa N.º 14, de novembro de 2018.**

# O QUE DEVE CONTER O JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

1.º) **RELATÓRIO:** Descrição sucinta do histórico dos fatos e das irregularidades, que são objeto de exame.

2.º) **ANÁLISE:** *Analisar o processo e os fatos objeto de apuração do modo mais abrangente possível, delimitando o objeto da investigação e trazendo o maior volume de elementos previamente existentes, de maneira a subsidiar a decisão da autoridade competente para decidir pela instauração ou não de um processo administrativo disciplinar.*

3.º) **CONCLUSÃO:** *(Deverá conter a conclusão do analista pela instauração ou não de processo administrativo disciplinar. Em caso de negativa, sugerir a providência a ser adotada ou o arquivamento do processo).*

4.º) **TEMPO ESTIMADO PARA TÉRMINO DAS APURAÇÕES.**

# DA ANÁLISE DEVERÁ CONSTAR:

- a) Identificação dos indícios para delimitação inicial da materialidade (fato supostamente irregular) e autoria (eventual autor do fato);*
- b) Registro de documentos/informações coletados com o objetivo de confirmar ou não a plausibilidade da denúncia/representação;*
- c) Registro de consulta ao sistema CGU-PAD e outros sistemas de controle eventualmente, de modo a verificar se já existe apuração em andamento no órgão/entidade supervisionada ou na CGU;*
- d) Registro sobre a ocorrência ou não de prescrição e, em caso de ocorrência da prescrição, ponderação quanto à utilidade e a importância de se decidir pela instauração.*
- e) Registro de consulta aos sites do Superior Tribunal de Justiça, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias do Estado em que ocorreram os fatos investigados e, conforme o caso, **solicitação de cópia integral das ações penais/improbidade** com vistas a subsidiar o processo administrativo disciplinar a ser instaurado).*



# PENALIDADES DISCIPLINARES:

- ADVERTÊNCIA;
- SUSPENSÃO;
- DEMISSÃO;
- CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA OU DISPONIBILIDADE;
- DESTITUIÇÃO DE CARGO EM COMISSÃO;
- DESTITUIÇÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA.

# DOSIMETRIA DA PENA

- Art. 128 da Lei 8.112/90: Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais (**DISCRICIONARIEDADE DO PODER DISCIPLINAR**).

**\*\*\*O ato de imposição da penalidade sempre mencionará o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.**

# COMO SABER QUAL TIPO DE PENALIDADE A SER APLICADA?

- Art. 129 – L. 8112/90: A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei (ex.: art. 116 da Lei 8.112/90), regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.
- Art. 130 – L. 8112/90: A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a pena de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

**\*\*\* A SUSPENSÃO, ASSIM, É CONSIDERADA COMO UMA PUNIÇÃO RESIDUAL.**

# ATENÇÃO:

- Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa (PUNIÇÃO DERIVADA), na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração (FATORES DE DISCRICIONARIEDADE), ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

# PRESCRIÇÃO DISCIPLINAR ADMINISTRATIVA

- É a perda do direito da Administração de punir o agente público, que praticou alguma espécie de conduta ilegal prevista na norma pertinente.

## **Art. 142 da Lei 8.112/90 – A ação disciplinar prescreverá:**

- I – em 05 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e destituição de cargo em comissão;
- II - em 02 (dois) anos, quanto à suspensão;
- III – em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência



# VOCÊ SABIA QUE...

- O prazo da prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou-se conhecido.
- Os prazos de prescrição previstos em Lei Penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.
- A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até decisão final proferida por autoridade competente.
- Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

# INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO

- **INTERRUPÇÃO:** quando um ato ou um fato de significância jurídica faz com que o curso do prazo prescricional já transcorrido seja desconsiderado, reiniciando-se a contagem pelo seu total, uma vez ultrapassado o motivo que deu causa à interrupção.
- **SUSPENSÃO:** não retira os efeitos do prazo prescricional já transcorrido, o qual, uma vez superado o motivo da suspensão, reinicia seu curso apenas pelo saldo.
- **EXEMPLO:** Um prazo de 02(dois) anos, se interrompido no final de um ano, reinicia seu curso por novos dois anos; se a hipótese fosse de suspensão, o reinício de sua contagem seria apenas pelo ano restante. Assim, entende-se que, constando na lei “interrompido o curso da prescrição...”, o prazo recomeçará a contar por inteiro.

# NÃO FAZER CONFUSÃO COM A PRESCRIÇÃO...

- Art. 131 – L. 8.112/90. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 03 (três) e 05 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar – **FICHA LIMPA!!!!**

# PRAZOS:

- INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR: 60 DIAS – prorrogáveis.
- SINDICÂNCIA INVESTIGATIVA: 60 DIAS – prorrogáveis.
- SINDICÂNCIA PATRIMONIAL: 30 DIAS – prorrogáveis.
- SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA: 30 DIAS – prorrogáveis.
- PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR – Rito Ordinário – 60 DIAS – prorrogáveis.
- PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR – Rito Sumário – 30 DIAS – prorrogáveis por mais 15 DIAS.

# AFASTAMENTO PREVENTIVO



## ART. 147 – LEI 8.112/90

- Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

\*\*\*Este prazo pode ser prorrogável uma única vez, por igual período.

\*\*\***NÃO REPRESENTA UMA PUNIÇÃO.**



# DÚVIDAS ACERCA DA SANIDADE MENTAL DO ACUSADO



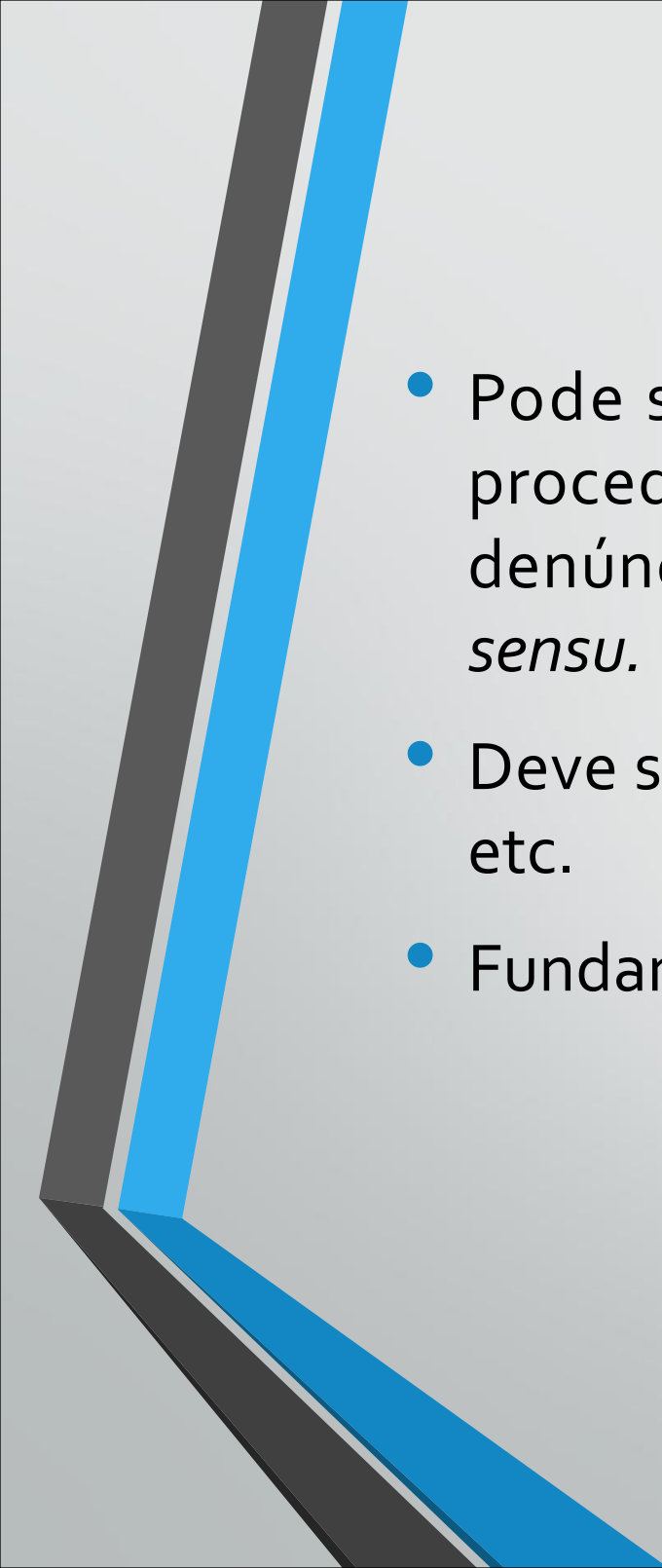
## ART. 160 – L. 8.112/90

- Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

\*\*\*O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

# DENÚNCIA ANÔNIMA



- 
- Pode ser apurada, porém não pode servir de fundamento para deflagração de procedimento disciplinar. O resultado das investigações, baseado, inicialmente, na denúncia anônima é que pode servir de fundamento para a instauração de PAD *lato sensu*.
  - Deve ser analisada com MUITA CAUTELA – perseguições, intimidações, desafeições, etc.
  - Fundamento legal para averiguação de denúncia anônima: art. 143 da Lei 8.112/90.

# SUJEITOS DO PAD

- Quando alguém denuncia ou representa algum agente público pela prática de irregularidade, este denunciante ou representante passa toda a responsabilidade para apuração dos ilícitos para a Administração Pública, que, doravante, passa a ser parte no PAD. Assim, os SUJEITOS DO PAD, a partir deste momento, passam a ser a ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA e OS AGENTES PÚBLICOS ACUSADOS.

**\*\*\*Isto implica em dizer que o representante ou o denunciante a partir de então não podem mais intervir no feito – SAEM DE CENA. LEMBREM-SE DE QUE AQUI NÃO É “PODER JUDICIÁRIO”.**

# FASES DO PROCESSO DISCIPLINAR

1

**Instauração**

Com a publicação do ato que constituir a comissão.

2

**Inquérito administrativo**

Compreende instrução, defesa e relatório

3

**Julgamento**



# PORTARIA DE INSTAURAÇÃO

- Deve conter a designação da autoridade instauradora (Reitor, Secretário, etc); os artigos de lei ou norma interna, que dispõem acerca de sua competência.
- Deve conter o número do processo sem, no entanto, mencionar o nome do acusado – evitar pré-julgamentos – **PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA.**
- Deve mencionar o nome dos membros, com seus respectivos cargos e matrículas, responsáveis pela apuração.
- Deve constar o prazo para conclusão dos trabalhos e a data em que a portaria entrará em vigor.
- Por derradeiro, a autoridade competente instauradora assina o documento e a portaria, então, poderá ser enviada para publicação – **PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE.**

# REQUISITOS PESSOAIS/PROFISSIONAIS EXIGIDOS PARA QUEM INTEGRA UMA COMISSÃO DE PAD

- 1.) Ser pessoa idônea, proba, que goze de boa reputação junto à instituição.
- 2.) Estabilidade no Serviço Público, sendo este requisito dispensado quando o servidor for participar de sindicância administrativa ou investigação preliminar.
- 3.) O Secretário da comissão, no rito ordinário ou no rito sumário, quando for designado à parte, ou seja, quando, além dos membros obrigatórios ainda se nomear outro servidor para ser secretário – neste caso não se tem necessidade dele ser estável no serviço público.
- 4.) Somente o Presidente deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

# LEMBRANDO....

- A apuração dos fatos e a aplicação de penalidades, conforme o caso, **NÃO SÃO UM PODER-FACULDADE** e sim **UM PODER-DEVER**. Temos aqui a manifestação do **PODER DISCIPLINAR**, que é um poder interno em que a Administração Pública apura irregularidades e aplica sanções aos servidores.
- O agente público, que deixa de punir, quando este ato é necessário, pratica um ilícito penal: **CONDESCENDÊNCIA CRIMINOSA**.

# ATA DE INSTALAÇÃO DOS TRABALHOS

- Neste momento os membros da comissão apuradora reúnem-se e fazem as primeiras deliberações, a exemplo de: a) estudar os autos; b) nomear secretário; c) comunicar a autoridade instauradora acerca do início dos trabalhos; d) definem o local em que os trabalhos da comissão irão, doravante, ser desenvolvidos.

# DEMAIS ATAS DELIBERATIVAS

- As atas deliberativas são “atos administrativos” utilizados pelas comissões de PAD para traçar/definir as diretrizes de trabalho, a exemplo de: nomear o servidor investigado como acusado; informar a chefia do servidor acusado que ele é parte em um PAD; comunicar o setor de RH acerca do PAD que está sendo movido em face do servidor; arrolar e reinquirir testemunhas; deliberar pela produção de prova pericial; requerer documentos; deliberar pela realização de diligências indispensáveis para o aclarar dos fatos, a exemplo de comissão poder ir até o local de ocorrência das irregularidades, etc.
- **ENFIM: o importante é que a comissão faça constar todos os atos realizados ou que ainda serão realizados NAS ATAS DELIBERATIVAS – PRINCÍPIOS DA BOA FÉ, EFICIÊNCIA E TRANSPARÊNCIA.**

# FALANDO EM ATOS ADMINISTRATIVOS, O QUE SÃO ELES?

- São decisões, posicionamentos/pronunciamentos da Administração Pública, que se dão de forma UNILATERAL no intuito de realizar procedimentos tendentes a salvaguardar o interesse público. São requisitos dos atos administrativos: **COMPETÊNCIA – FINALIDADE – MOTIVO – FORMA E OBJETO.**



# INSTRUÇÃO DO FEITO DISCIPLINAR

- Esta é a fase na qual as PROVAS E CONTRAPROVAS serão apresentadas tanto pela ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA como pelos servidores acusados ou seus procuradores.
- Aceita-se todo tipo de PROVA LÍCITA aceita em nosso ordenamento jurídico pátrio.
- A PROVA EMPRESTADA é aceita no PAD desde que sejam respeitados o CONTRADITÓRIO e a AMPLA DEFESA.
- A última fase da INSTRUÇÃO é o **INTERROGATÓRIO DO ACUSADO. QUAL A RAZÃO?**

# PARTICULARIDADES DA INSTRUÇÃO DISCIPLINAR:

- Obedecerá ao PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO e da AMPLA DEFESA: todo ato de acusação gera o direito ao mesmo ato para defesa.
- Quando tiver havido processo sindicante em momento pretérito referente aos atos que, agora, estão sendo apurados no PAD, os autos daquele procedimento sindicante integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.
- Na hipótese do relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar. **Porém, esta certeza tem que ser bem constatada. Lembro que a competência para definir o que é crime ou não é do Poder Judiciário, o que é feito pelo JUIZ DE DIREITO.**

- **BUSCA DA VERDADE MATERIAL:** Na fase de instrução 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**.
- **CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA:** Ao servidor que está sendo investigado é assegurado o direito de acompanhar o processo **PESSOALMENTE** ou por **INTERMÉDIO DE PROCURADOR**, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.
- **PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA:** O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

**\*\*\*Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.**

# TESTEMUNHAS

- Serão INTIMADAS mediante MANDADO expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos – **PRINCÍPIO DO INFORMALISMO MODERADO.**
- Se for servidor público: a expedição do mandado será IMEDIATAMENTE COMUNICADA ao chefe da repartição onde o servidor labora, com a indicação do dia e hora marcados para a inquirição – **PRINCÍPIO DA HIERARQUIA E DA SUPREMACIA DO INTERESSE PÚBLICO.**
- O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não podendo a testemunha trazê-lo por escrito.

- As testemunhas **SERÃO INQUIRIDAS SEPARADAMENTE.**
- DEPOIMENTOS CONTRADITÓRIOS: **ACAREAÇÃO.**



# INTERROGATÓRIO DO ACUSADO

- Intimação mediante MANDADO. Deve ser NOTIFICADO PREVIAMENTE (03 dias úteis). O advogado também deve ser intimado.
- Prestado oralmente e reduzido a termo.
- Mais de um acusado: cada um deles será ouvido separadamente. Pode-se promover, em caso de divergência a acareação deles.

\*\*\*Atualmente, tendo em vista

# AINDA ACERCA DO INTERROGATÓRIO:

- É o ato final a ser realizado pela comissão de PAD antes de formar sua convicção acerca do indiciamento do servidor acusado ou da sugestão de arquivamento do feito disciplinar.
- É possível a realização de OUTROS INTERROGATÓRIOS DO ACUSADO, em OUTROS MOMENTOS DO PAD – **PRINCÍPIO DA VERDADE MATERIAL.**



# ATENÇÃO:

- Assenta-se que, no caso de mais de um acusado, todos poderão assistir aos interrogatórios, por si ou por seus procuradores, independentemente da cronologia dos atos e, caso se façam presentes, poderão, por meio da comissão, fazer as perguntas que julgarem oportunas, as quais estarão sujeitas ao juízo do colegiado, no que diz respeito à possibilidade de indeferimento de provas prevista no art. 156, § 1º da Lei nº 8.112/90.

# JURISPRUDÊNCIA - INTERROGATÓRIO

- É legítimo, em face do que dispõe o artigo 188 do CPP, que as defesas dos corréus participem dos interrogatórios de outros réus. Deve ser franqueada à defesa de cada réu a oportunidade de participação no interrogatório dos demais corréus, evitando-se a coincidência de datas, mas a cada um cabe decidir sobre a conveniência de comparecer ou não à audiência. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal. AgRg na AP 470. Relator: Ministro Joaquim Barbosa, julgado em 6/12/2007, publicado em 13/3/2008)

- **Parecer AGU nº GQ-102, não vinculante:** (...)17. A Lei nº 8.112, de 1990, não condicionou a validade do apuratório à tomada do depoimento do acusado, nem a positividade das normas de regência autoriza a ilação de que este configura peça processual imprescindível à tipificação do ilícito. A falta do depoimento, no caso, deveu-se à conduta absenteísta do servidor quando intimado a prestar esclarecimentos (...). (...) De todo o exposto, resulta que o impetrante não foi interrogado pela comissão processante, porque recusou-se, por vinte vezes, a comparecer ao local designado, a despeito de estar gozando de perfeita saúde, em determinadas ocasiões. Em consequência, não há falar em cerceamento de defesa, sendo certo, ainda, que a eventual nulidade do processo, por esse motivo, não poderia ser aproveitada pela parte que lhe deu causa. (BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. MS nº 7066/DF – 2000/0063355-0. Relator: Ministro Hamilton Carvalhido, julgado em 27/11/2002, publicado em 16/12/2002)

# PRAZO PARA A DEFESA



# SE O SERVIDOR FOR INDICIADO...

- Terá o prazo de 10(dez) dias para apresentar DEFESA ESCRITA.
- Tem direito a vista do processo NA REPARTIÇÃO.
- DOIS INDICIADOS: Prazo comum – de 20(vinte) dias.
- PRAZO DE DEFESA PODERÁ SER PRORROGADO PELO DOBRO PARA DILIGÊNCIAS REPUTADAS INDISPENSÁVEIS.

# MUITA ATENÇÃO:

## QUANDO HÁ APENAS UM SERVIDOR INDICIADO:

- O prazo será de 10(dez) dias para apresentação da defesa escrita, contados da data da ciência do servidor indiciado.
- Este prazo pode ser PRORROGADO PELO DOBRO, caso sejam indispensáveis diligências para a preparação da defesa.
- LOGO, o prazo total poderá chegar a 30 dias: 10 dias + 20 dias

# Quando há dois ou mais indiciados

- O prazo será de 20(vinte) dias para apresentação da defesa escrita, comum a todos, qualquer que seja a quantidade de indiciados, e será contado da ciência do último servidor.
- Este prazo pode ser prorrogado pelo dobro, caso sejam indispensáveis diligências para a preparação da defesa.
- LOGO, o prazo total poderá chegar a 60 dias: 20 dias + 40 dias.



# QUANDO O SERVIDOR ENCONTRAR-SE EM LUGAR NÃO SABIDO

- A citação será feita por edital e o prazo será de 15(quinze) dias, contados da publicação do último edital.
- Este edital deverá ser publicado no DOU e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa . (chamada também de “citação ficta”).

# RECUSA DO INDICIADO EM APOR O CIENTE NA CÓPIA DA CITAÇÃO

- O prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de 02(duas) testemunhas.

# INDICIADO REVEL

- Considerar-se-á REVEL o indiciado que, regularmente CITADO, não apresentar defesa no prazo legal.
- A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.
- Para defender o indiciado revel: DEFENSOR DATIVO – ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

# ATENÇÃO:

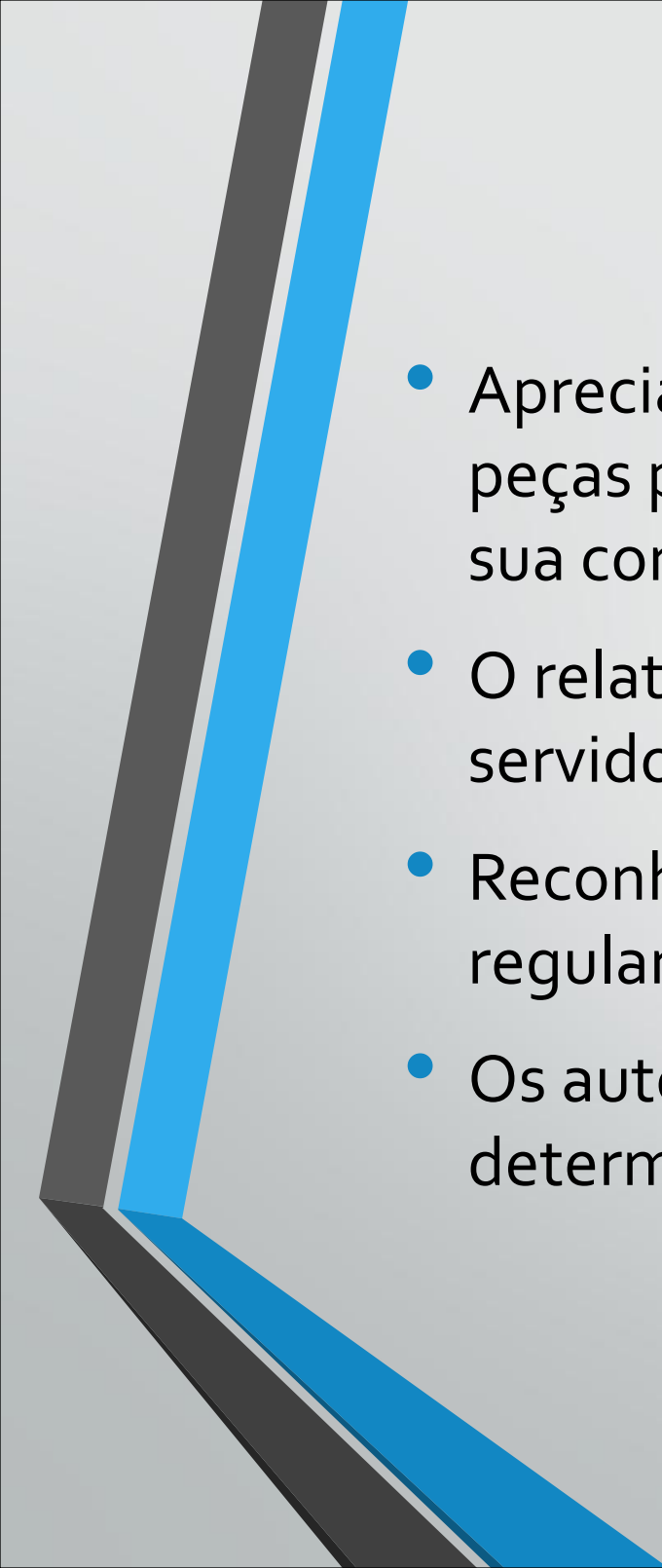
- A REVELIA no PAD, diferente do que ocorre no processo civil, NÃO GERA PRESUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE do acusado. Isso se dá, inclusive, em razão do PRINCÍPIO DA VERDADE MATERIAL, adotado no PAD. Neste, a consequência da revelia é a devolução do prazo de defesa, que passa a ser exercido por um defensor dativo. Este deve ser um servidor ocupante de cargo de nível igual ou superior ao do indiciado, ou com o mesmo nível de escolaridade ou superior ao dele.

## SÚMULA 05 DO STF:

- “A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a CONSTITUIÇÃO”.

# RELATÓRIO



- 
- Apreciada a defesa, a comissão elaborará RELATÓRIO MINUCIOSO, onde resumirá as peças principais dos AUTOS e mencionará as PROVAS em que se baseou para formar sua convicção.
  - O relatório sempre será CONCLUSIVO quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.
  - Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.
  - Os autos juntamente com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração PARA JULGAMENTO.



# JULGAMENTO

- Deverá ser feito no prazo de 20 dias contados do recebimento do processo.
- Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave (**aqui prevalece a máxima que diz “quem pode mais, pode menos”**).
- Reconhecida a inocência do servidor: ARQUIVAMENTO DO FEITO
- O JULGAMENTO ACATARÁ O RELATÓRIO DA COMISSÃO, SALVO QUANDO CONTRÁRIO AS PROVAS DOS AUTOS.

# AINDA...

- A autoridade competente **PODERÁ, MOTIVADAMENTE, AGRAVAR A PENALIDADE PROPOSTA, ABRANDÁ-LA OU ISENTAR O SERVIDOR DE RESPONSABILIDADE (FATOR DISCRICIONÁRIO).**
- Verificação de vício insanável: constituição de outra comissão para instauração de novo processo. Lembro que a nulidade pode ser total ou parcial.
- **O JULGAMENTO FORA DO PRAZO NÃO IMPLICA NULIDADE DO PROCESSO.**

# PARTICULARIDADES...

- O servidor que responder a PAD só poderá ser EXONERADO A PEDIDO ou APOSENTADO VOLUNTARIAMENTE, após a CONCLUSÃO DO PROCESSO e o CUMPRIMENTO DA PENALIDADE ACASO APLICADA.
- Quando o servidor for exonerado durante o seu período de estágio probatório e, POSTERIORMENTE, sendo descoberto que ele praticou, durante o mencionado período, ato punível com demissão, sua exoneração será convertida em demissão. A importância disto se dá pelo fato de interferir em uma possível nova investidura no serviço público federal pelo prazo de 05 anos, conforme ocorre aos demitidos, dependendo do fundamento da demissão.

# REVISÃO ADMINISTRATIVA

- Pode ser feita a QUALQUER TEMPO, pois a esfera administrativa não PRODUZ COISA JULGADA e, neste caso, não há CADUCIDADE. Todavia, só será possível a revisão se houver ELEMENTOS NOVOS NÃO APRECIADOS NO PROCESSO ORIGINÁRIO, pois ela não corresponde a uma terceira instância – Prazo 60 dias sem prorrogação – Não pode haver agravamento de penalidade.
- Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.
- No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.
- ÔNUS DA PROVA = cabe ao Requerente
- Simples alegação de injustiça de penalidade não constitui fundamento para a revisão.
- O processo de revisão segue o rito do art. 143 e ss. da Lei 8.112/90 e correrá em apenso ao processo originário.

# ATENÇÃO:

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

\*\*\*Observe que, em se tratando de servidor público ocupante de cargo em comissão, tendo ele sido demitido, não pode ser reintegrado, pois a Administração não é obrigada a mantê-lo, já que o cargo em comissão é de livre nomeação e exoneração. Porém, a demissão será convertida em exoneração – que é um desligamento sem caráter punitivo. A vantagem é manter a “FICHA LIMPA”.

\*\*\*O JULGAMENTO DA REVISÃO deve ser feito no prazo de 20 dias.



**PROGP**



**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E  
DESENVOLVIMENTO  
PESSOAS**