

Manual de

# Procedimentos disciplinares

da Corregedoria-Geral da PGE-ES

GOVERNO DO ESTADO  
DO ESPÍRITO SANTO  
*Procuradoria-Geral do Estado*



## **PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

**Iuri Carlyle do Amaral Almeida Madruga**  
Procurador-Geral do Estado

### **CORREGEDORIA-GERAL DA PGE**

**Luciana Merçon Vieira**  
Corregedora-Geral

### **EQUIPE DE AUXÍLIO TÉCNICO**

**Bruna Figueira Marchiori**  
Servidora

**Renato Heitor Santoro Moreira**  
Assessor de comunicação

### **EDITORAÇÃO E PROJETO GRÁFICO**

**Rayssa Fim Camporeze**  
Estagiária de Design

### **REFERENCIAL TÉCNICO**

**Manual de Processo Administrativo Disciplinar**  
Controladoria-Geral da União



**GOVERNO DO ESTADO  
DO ESPÍRITO SANTO**

*Procuradoria-Geral do Estado*

# Sumário

<b>1. Noções gerais de Direito Administrativo disciplinar</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Legislação aplicável</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Princiologia</b>	<b>6</b>
1.2.1. Princípio do devido processo legal	6
1.2.2 Princípios da ampla defesa e do contraditório	7
1.2.3 Princípio do formalismo moderado	8
1.2.4 Princípio da verdade real	9
1.2.5 Princípio da presunção de inocência	9
1.2.6 Princípio da motivação	10
1.2.7 Princípios da razoabilidade e da proporcionalidade	10
<b>2. Deveres, proibições e regime disciplinar dos Procuradores do Estado e dos Servidores</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Disposições da Lei Complementar nº88/1996</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Disposições da Lei Complementar nº46/1994</b>	<b>13</b>
2.2.1. Deveres e proibições funcionais	13
2.2.2 Responsabilidade do servidor público pelo exercício irregular de suas atribuições	15
2.2.3 Penalidades disciplinares	17
2.2.3.1 <i>Agravantes e atenuantes</i>	22
2.2.3.2 <i>Prescrição da ação disciplinar</i>	24
<b>3. Dever de apurar</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Denúncias das irregularidades</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Denúncias anônimas</b>	<b>27</b>
<b>4. Procedimentos disciplinares</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Considerações preliminares</b>	<b>28</b>

<b>4.2. Modalidades</b>	<b>29</b>
4.2.1 Investigação Preliminar	29
4.2.2 Sindicância	29
4.2.2.1 Normas gerais	29
4.2.2.2 Procedimento padrão de sindicância	30
4.2.2.3 Procedimento de sindicância instaurada em face de servidores públicos integrantes das assessorias jurídicas de órgãos e entidades da Administração Indireta	31
4.2.3 Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	33
4.2.3.1 Procedimento de PAD instaurado em face de Procurador do Estado	33
4.2.3.2 Procedimento de PAD instaurado em face de Servidores integrantes dos órgãos da Procuradoria-Geral do Estado	36
4.2.3.3 Procedimento de PAD instaurado em face de Servidores integrantes das assessorias jurídicas dos órgãos e das entidades da Administração Indireta	39
<b>4.3 Termo de Ajustamento de Conduta – TAC</b>	<b>40</b>
<b>5. Processo Administrativo Disciplinar: fases procedimentais</b>	<b>41</b>
<b>5.1 Instauração</b>	<b>41</b>
<b>5.2 Impedimento e suspeição</b>	<b>42</b>
<b>5.3 Afastamento preventivo</b>	<b>44</b>
<b>5.4 Inquérito Administrativo</b>	<b>45</b>
5.4.1 Instrução processual	45
5.4.2 Defesa	48
5.4.3 Relatório final	49
<b>5.5 Julgamento</b>	<b>50</b>
<b>6. Referências Bibliográficas</b>	<b>51</b>



# 1. Noções gerais de Direito Administrativo disciplinar

O Direito Administrativo Disciplinar é um ramo do Direito Administrativo que regula a conduta dos servidores públicos, estabelecendo seus deveres e proibições no exercício de suas funções. Ele também define as sanções a serem aplicadas quando esses deveres são descumpridos.

Esse campo do Direito está diretamente relacionado ao poder sancionador do Estado, ou seja, à autoridade da Administração Pública para aplicar penalidades a seus agentes, com o objetivo de assegurar a disciplina, a boa gestão pública e a responsabilidade no serviço público.

O Direito Administrativo Disciplinar oferece à Administração Pública as ferramentas necessárias para investigar e corrigir comportamentos dos servidores que vão contra o interesse público. Entre esses instrumentos está o Processo Administrativo Disciplinar (PAD), procedimento destinado a apurar suspeita de que um servidor cometeu uma infração disciplinar.

O PAD é um instrumento formal para apuração de infrações cometidas no exercício funcional, garantindo ao servidor o direito de se defender e de ser ouvido antes que qualquer punição seja aplicada.

A principal função do poder disciplinar não é apenas punir, mas também prevenir que infrações aconteçam, garantir a confiança da sociedade nas instituições públicas e proteger o funcionamento correto da Administração.

Embora se relacione com outras áreas do Direito, como o Direito Penal, o Direito Processual e o Direito Constitucional, o Direito Administrativo Disciplinar é disciplinado por um conjunto específico de regras e princípios. Ele se concentra em garantir que os servidores públicos cumpram suas funções de forma adequada, prevenindo irregularidades e promovendo a probidade administrativa.

## 1.1. Legislação aplicável

Os procedimentos disciplinares conduzidos pela Corregedoria-Geral da Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo (PGE-ES) seguem um conjunto específico de normas, que conjuntamente formam o microsistema disciplinar da instituição.

A Lei Complementar nº 88/1996 organiza a PGE-ES e estabelece normas específicas de conduta, deveres e vedações dirigidas aos membros da carreira de Procurador do Estado. Em razão da natureza jurídica do cargo e das garantias funcionais que o cercam, os Procuradores estão submetidos a um regime disciplinar próprio, previsto na legislação especial da carreira.

Por sua vez, a LC nº 46/1994, que rege o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado, é aplicada de forma subsidiária aos Procuradores, conforme autorizado pela própria LC nº 88/1996, desde que haja compatibilidade com as atribuições específicas da carreira.

O Regimento Interno da Corregedoria-Geral da PGE-ES, instituído pela Resolução CPGE nº 321/2022,



consolida essas diretrizes normativas e fixa procedimentos distintos para dois grupos:

- **Procuradores do Estado:** submetidos prioritariamente às normas da LC nº 88/1996, ao Regimento Interno da Corregedoria e, subsidiariamente, à LC nº 46/1994.
- **Demais servidores da PGE e integrantes das assessorias jurídicas da Administração Indireta:** sujeitos ao regime geral da LC nº 46/1994 e, quando houver, às normas específicas do órgão de lotação.

Por fim, a Lei nº 8.112/1990, que rege o regime disciplinar dos servidores públicos federais, pode ser aplicada de forma supletiva nos procedimentos administrativos disciplinares estaduais somente quando houver lacunas nas normas locais.

Essa aplicação deve ser excepcional e restrita aos casos em que não haja previsão específica na legislação estadual. Esse é o entendimento firmado pelo STJ:

**A Lei nº 8.112/1990 pode ser aplicada de modo supletivo aos procedimentos administrativos disciplinares estaduais, nas hipóteses em que existam lacunas nas leis locais que regem os servidores públicos.**

Jurisprudência em Teses n. 154 - Tema 4.

## 1.2. Principiologia

### 1.2.1. Princípio do devido processo legal

O devido processo legal é um princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, previsto no art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, segundo o qual “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”. No âmbito da administração pública, esse princípio se aplica aos processos administrativos disciplinares, assegurando que qualquer apuração de infração e eventual aplicação de sanção a servidor público sigam um rito justo, imparcial e previamente estabelecido em lei.

Na prática, o devido processo legal se concretiza por meio de outros dois princípios constitucionais correlatos: o contraditório e a ampla defesa, previstos no art. 5º, inciso LV, que garantem ao servidor o direito de ser informado sobre as acusações, de apresentar sua versão dos fatos, de produzir provas e de acompanhar todas as fases do processo. Isso significa que o servidor deve ter plena ciência dos elementos que motivaram a instauração do PAD, acesso aos autos e tempo hábil para se manifestar e se defender adequadamente.

Além disso, o devido processo legal exige que o procedimento seja conduzido por autoridade competente e observando os princípios da legalidade, da motivação e da imparcialidade. A decisão final deve ser fundamentada em elementos objetivos constantes dos autos, e não em juízos de valor pessoais ou preconcebidos. A ausência de qualquer dessas garantias pode comprometer a validade do processo e configurar vício grave, passível de nulidade.



É importante ter em mente que o devido processo legal não é um obstáculo à apuração de condutas irregulares, mas uma garantia necessária para que essa apuração ocorra de forma justa e imparcial.

## 1.2.2 Princípios da ampla defesa e do contraditório

A ampla defesa e o contraditório são princípios constitucionais que garantem a qualquer pessoa o direito de se defender e de participar ativamente dos processos que possam resultar em sanção. Previstos no art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal, eles se aplicam integralmente aos processos administrativos disciplinares, assegurando ao servidor público o exercício pleno de sua defesa durante toda a tramitação do procedimento.

O contraditório significa o direito de ser informado sobre os atos do processo e de poder se manifestar sobre eles. Implica, por exemplo, o acesso aos autos, a ciência das acusações, a possibilidade de apresentar argumentos, de impugnar provas produzidas pela administração e de acompanhar o andamento do PAD<sup>1</sup>.

Já a ampla defesa garante que o servidor possa utilizar todos os meios e recursos legais disponíveis para defender seus direitos, inclusive por meio de defesa técnica, apresentação de provas, requerimento de diligências e interposição de recursos.

Os princípios da ampla defesa e do contraditório não se limitam à necessidade de notificação do acusado. Eles exigem uma atuação efetiva da administração pública no sentido de assegurar condições reais para o exercício da defesa, o que inclui prazos razoáveis, linguagem clara nos atos processuais e o respeito à paridade de armas entre acusação e defesa. A comissão processante e a autoridade julgadora devem atuar com imparcialidade e garantir que os elementos de defesa sejam devidamente considerados na decisão final.

A observância dos princípios da ampla defesa e do contraditório não apenas confere legitimidade ao PAD, mas também protege a própria administração contra nulidades e decisões arbitrárias.

Ainda que a Administração deva adotar uma postura ativa para garantir o exercício pleno da ampla defesa e do contraditório, é preciso considerar também os limites estabelecidos pela legislação e a intercessão dessas garantias com outros princípios como o devido processo legal e o formalismo moderado. Nesse sentido, decidiu o Superior Tribunal de Justiça (STJ) no Mandado de Segurança 22.750-DF:

**A falta de intimação do servidor público, após a apresentação do relatório final pela comissão processante, em processo administrativo disciplinar, não configura ofensa às garantias do contraditório e da ampla defesa, ante a ausência de previsão legal.**

STJ. 1ª Seção. MS 22.750-DF, Rel. Min. Regina Helena Costa, julgado em 9/8/2023 (Info 784).

<sup>1</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 31. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 873.



## 1.2.3 Princípio do formalismo moderado

O processo administrativo disciplinar deve observar as garantias previstas em lei, mas sem perder de vista a sua natureza própria: um instrumento da administração pública para apurar irregularidades funcionais de maneira eficiente, justa e legal. Nesse contexto, aplica-se o princípio do formalismo moderado, segundo o qual o PAD deve seguir um rito formal, mas sem apego excessivo a formalidades inúteis ou meramente burocráticas.

Segundo Odete Medauar<sup>2</sup>, o princípio do formalismo moderado prevê que o processo siga ritos e formas simples, que garantam segurança e respeito aos direitos das partes. Ao mesmo tempo, orienta que essas formalidades sejam interpretadas com bom senso.

Esse princípio decorre da própria finalidade do processo: garantir o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório, sem comprometer a razoabilidade, a celeridade e a verdade material. Assim, exige-se o respeito às etapas essenciais do procedimento — como a citação válida, a apresentação da defesa, a produção de provas, a motivação da decisão — mas sem anular o processo por vícios que não causaram prejuízo real à defesa do servidor.

Em outras palavras, o formalismo moderado evita que o PAD se torne um fim em si mesmo. Ele valoriza a substância dos atos administrativos mais do que sua forma, desde que não haja afronta às garantias fundamentais do acusado.

Nesse mesmo sentido, o art. 22 da Lei 9.784/99 estabelece que “os atos do processo administrativo não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir”. Isso significa que, salvo exigência legal específica, a forma dos atos deve ser interpretada de maneira funcional, evitando a anulação de procedimentos por meras falhas formais sem prejuízo concreto.

A aplicação do princípio do formalismo moderado permite, por exemplo, a convalidação de atos com vícios formais sanáveis, desde que não haja comprometimento da legalidade ou prejuízo à parte.

Nesse sentido, doutrina administrativista e a jurisprudência do STJ<sup>3</sup> admitem, por exemplo, a convalidação da instauração do PAD por autoridade que não detenha competência originária para fazê-lo. Nessa hipótese, a autoridade competente poderá ratificar o ato já praticado, emitindo novo ato de igual teor, ou, caso identifique prejuízo concreto, poderá anulá-lo e determinar nova instauração.

Essa possibilidade encontra respaldo também no art. 13 da Lei nº 9.784/1999, que admite a convalidação de atos administrativos que apresentem vícios sanáveis, desde que não acarretem prejuízo à parte interessada nem afrontem o interesse público. Ratificando esse posicionamento, a Nota Técnica nº 1728/2020/CGUNE/CRG da Corregedoria Geral da União:

[...] 3.15. Em conclusão, a determinação de instauração de processo disciplinar por autoridade incompetente não é causa de nulidade absoluta do ato, pois como visto a competência de apuração não é exclusiva, logo admite convalidação, nos moldes do artigo 143, caput e §3º, da Lei nº.8.112/1990 c.c. artigo 13 da Lei nº.9.784/1999. Logo, cabe à autoridade originariamente competente proceder ao exame do ato contaminado para verificar se é caso de mera ratificação do ato, com edição de provimento de idêntico teor, ou caso tenha se verificado a ocorrência de pre-

<sup>2</sup> MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 21. Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 168.

<sup>3</sup> STJ. RMS 20631/PR - 2005/0152297-0. Rel. Min. Arnaldo Esteves Lima, julgado em 10/5/2007.



juízo no caso concreto, proceder à sua anulação e emissão de novo ato. Nesse mesmo sentido, o artigo 64 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo administrativo disciplinar, admite a manutenção dos efeitos de decisão proferida por juízo incompetente enquanto a autoridade competente não proferir outra decisão no processo, o que comprova que não existe atribuição automática de nulidade pelo simples fato de uma decisão ter sido proferida por autoridade incompetente.

## 1.2.4 Princípio da verdade real

No PAD, mais do que simplesmente cumprir etapas ou formalidades, o essencial é alcançar uma decisão justa, que represente fielmente os fatos apurados. Para isso, aplica-se ao PAD o princípio da verdade real, segundo o qual a comissão e a autoridade julgadora responsáveis pelo processo devem investigar os fatos com cuidado e buscar entender, da forma mais fiel possível, como os acontecimentos ocorreram na realidade.

Esse princípio exige que a Administração não se limite às versões inicialmente apresentadas ou às provas trazidas pelas partes, mas atue de forma proativa e diligente para esclarecer os acontecimentos. A verdade real, nesse contexto, não é presumida — ela deve ser buscada por meio da produção e análise criteriosa de provas, com respeito às garantias do contraditório e da ampla defesa.

Desse princípio decorre que a Administração Pública possui não apenas o poder, mas o dever de produzir e de tomar emprestado todos os meios de prova disponíveis, a qualquer tempo, seja de ofício ou mediante provocação.

A comissão processante e a autoridade julgadora têm o encargo de conduzir diligências necessárias à elucidação dos fatos, ainda que a parte acusada não tenha expressamente requerido a produção de determinada prova. Se, por exemplo, houver uma diligência ou oitiva que possa demonstrar a inocência ou afastar a autoria atribuída ao servidor, a comissão e a autoridade competente devem promovê-la de forma independente, como expressão do dever de busca da verdade material.

Essa atuação ativa, orientada pela legalidade, visa garantir que a decisão final esteja baseada em elementos concretos e consistentes, e não em suposições ou insuficiências probatórias.

## 1.2.5 Princípio da presunção de inocência

O princípio da presunção de inocência, também conhecido como princípio da não culpabilidade, está previsto no art. 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, segundo o qual “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”. Embora originado no campo do Direito Penal, esse princípio também se aplica ao processo administrativo disciplinar, como expressão do devido processo legal e da garantia dos direitos fundamentais dos servidores públicos.

No contexto do PAD, a presunção de inocência significa que o servidor acusado deve ser tratado, ao longo de toda a apuração, como pessoa não culpada, cabendo à Administração Pública o ônus de demonstrar, com base em provas concretas e lícitas, a existência de uma infração e a responsabilidade funcional do investigado. Nenhuma penalidade pode ser imposta sem que haja uma apuração regular, com contraditório, ampla defesa e decisão fundamentada.



Esse princípio impede que a mera instauração de um processo disciplinar ou a existência de indícios iniciais sejam tratados como comprovação de irregularidade. Também reforça que não se pode inverter o ônus da prova, exigindo-se do servidor a demonstração de sua inocência. Cabe à comissão processante e a autoridade julgadora atuar com imparcialidade e cautela, assegurando que as conclusões do PAD estejam baseadas em elementos objetivos, produzidos conforme as garantias legais.

Vale destacar, no entanto, que a presunção de inocência não impede a adoção de medidas cautelares, como o afastamento preventivo previsto no art. 250 da LC nº 46/1994, ou a suspensão preventiva disciplinar autorizada pela LC nº 88/1996. Essas medidas têm caráter excepcional e não representam juízo antecipado de culpa, mas visam resguardar a apuração, desde que devidamente justificadas e proporcionais à gravidade dos fatos.

## 1.2.6 Princípio da motivação

O princípio da motivação é uma das garantias fundamentais do processo administrativo disciplinar e se impõe como obrigação para toda decisão adotada pela Administração Pública. Previsto expressamente no art. 50 da Lei nº 9.784/1999, esse princípio determina que todos os atos decisórios — especialmente aqueles que impõem sanções — devem ser devidamente fundamentados, com a exposição clara das razões de fato e de direito que os justificam.

No âmbito do PAD, a motivação cumpre papel central: assegura a transparência da decisão, permite o controle de legalidade e racionalidade da atuação administrativa, e oferece ao servidor e à sociedade a compreensão dos critérios adotados para a aplicação (ou não) de penalidades. A decisão não pode ser arbitrária ou genérica; deve demonstrar a análise dos elementos constantes dos autos, o juízo sobre as provas produzidas, e o enquadramento jurídico da conduta apurada.

A ausência de motivação, ou a presença de justificativas vagas e padronizadas, compromete a validade do ato administrativo disciplinar, podendo ensejar sua anulação. Por outro lado, admite-se, conforme a jurisprudência do STJ (Súmula 674-STJ), que a autoridade competente adote, de forma motivada, os fundamentos do relatório final do procedimento disciplinar — prática conhecida como *motivação per relationem* — desde que este tenha sido construído com base sólida e respeitando as garantias processuais.

**Súmula 674-STJ: A autoridade administrativa pode se utilizar de fundamentação per relationem nos processos disciplinares.**

STJ. 1ª Seção. Aprovada em 13/11/2024, DJe de 25/11/2024 (Info 835).

## 1.2.7 Princípios da razoabilidade e da proporcionalidade

Os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade atuam como limites essenciais ao exercício do poder disciplinar da Administração Pública, funcionando como balizas para decisões justas, equilibradas e coerentes com os fatos apurados. Embora não estejam expressamente mencionados no texto constitucional, esses princípios são amplamente reconhecidos pela doutrina, pela jurisprudência e por normas gerais do processo administrativo, como a Lei nº 9.784/1999.



A razoabilidade exige que os atos administrativos estejam em conformidade com padrões mínimos de lógica, bom senso e adequação à realidade concreta. Já a proporcionalidade impõe uma relação equilibrada entre a gravidade da infração e a sanção aplicada, evitando excessos e garantindo que as punições não ultrapassem os limites do necessário para a preservação da disciplina e da legalidade.

No PAD, esses princípios exigem que a Administração avalie não apenas a existência formal da infração, mas também as circunstâncias que a envolvem, como a intenção do agente, os danos causados, os antecedentes funcionais, o contexto da conduta e sua repercussão. Uma penalidade só será legítima se for adequada à infração, necessária para atingir o fim público e proporcional em sentido estrito.

É importante destacar que a aplicação automática de sanções, sem análise das particularidades do caso concreto, contraria os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A jurisprudência tem afirmado, contudo, que quando a norma prevê apenas uma penalidade específica para determinada conduta, não há ofensa a esses princípios na sua aplicação, desde que o fato esteja devidamente comprovado e enquadrado na norma disciplinar:

**Súmula 650-STJ: A autoridade administrativa não dispõe de discricionariedade para aplicar ao servidor pena diversa de demissão quando caracterizadas as hipóteses previstas no art. 132 da Lei nº 8.112/90.**

STJ. 1ª Seção. Aprovada em 22/09/2021.

A jurisprudência do STJ e a do Tribunal de Justiça do Espírito Santo também deixam claro que quando a legislação prevê expressamente uma penalidade específica para determinada infração não há margem para a Administração aplicar sanção diversa com base nos princípios da razoabilidade ou da proporcionalidade. Nesses casos, a autoridade administrativa está vinculada à norma e deve cumprir o que está legalmente determinado:

**APELAÇÃO CÍVEL. ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. CARÊNCIA DE MOTIVAÇÃO DO ATO JUDICIAL. FUNDAMENTAÇÃO "PER RELATIONEM". VÍCIO INEXISTENTE. PROCESSO DISCIPLINAR. DEMISSÃO. CONTROLE JURISDICIONAL. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. AUSÊNCIA DE DISCRICIONARIEDADE PARA O ADMINISTRADOR. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA NÃO DEMONSTRADA. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO. [...]** 5. **No que concerne à alegada desproporcionalidade da sanção, é firme o entendimento do Tribunal da Cidadania no sentido de que, "caracterizada conduta para a qual a Lei estabelece, peremptoriamente, a aplicação de determinada penalidade, não há para o administrador discricionariedade a autorizar a aplicação de pena diversa"** (MS 14.667/DF, Rel. Ministro GURGEL DE FARIA, TERCEIRA SEÇÃO, julgado em 10/12/2014, DJe 17/12/2014). 6. **Na espécie, à luz da expressa dicção do artigo 234, III, da Lei Complementar Estadual nº 46/1994, não restava à autoridade coatora outra opção, senão a de impor a pena de demissão à apelante.** [...]

8. Vencida a tese segundo a qual a cominação da penalidade de demissão à recorrente estaria eivada de irrazoabilidade e desproporcionalidade, autorizando excepcional controle judicial do ato administrativo. 9. Recurso conhecido e desprovido. Honorários advocatícios de sucumbência majorados para a quantia de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), na forma do artigo 85, § 11, do Código de Processo Civil, mantida a suspensão de sua exigibilidade em virtude do prévio deferimento da gratuidade de justiça. (TJES; AC 0001908-98.2016.8.08.0013; Segunda Câmara Cível; Rel. Des. Conv. Raimundo Siqueira Ribeiro; Julg. 20/04/2021; DJES 04/08/2021) [grifo nosso].



## 2. Deveres, proibições e regime disciplinar dos Procuradores do Estado e dos Servidores

A atuação dos membros da carreira de Procurador do Estado do Espírito Santo está regulada por normas específicas que impõem deveres e proibições funcionais compatíveis com a relevância institucional de suas atribuições.

A LC nº 88/1996, que organiza a PGE-ES, estabelece esses parâmetros de conduta, complementados pelas disposições gerais da LC nº 46/1994, que rege o regime jurídico dos servidores públicos civis estaduais.

### 2.1 Disposições da Lei Complementar nº88/1996

São obrigações do Procurador nos termos da LC nº 88/1996, art. 57:

Zelar pelo cumprimento das finalidades da Procuradoria;
Atuar com dedicação à defesa do interesse público e do patrimônio estadual;
Cumprir prazos judiciais e administrativos com proficiência;
Comunicar irregularidades ao Procurador-Geral;
Sugerir melhorias nos serviços da instituição;
Manter sigilo sobre informações confidenciais;
Comparecer a atos processuais e reuniões designadas;
Atuar pela resolução consensual de conflitos, quando possível.

O descumprimento desses deveres pode gerar consequências disciplinares, especialmente quando houver prejuízo à atuação institucional ou violação reiterada das normas funcionais. A LC nº 88 prevê, expressamente, penalidades progressivas para o não cumprimento injustificado de prazos judiciais ou administrativos (art. 57, §1º e §2º). São elas:

- **Advertência:** aplicada na primeira ocorrência de descumprimento injustificado de prazos funcionais, conforme previsto no §1º do art. 57.
- **Suspensão:** aplicada em caso de reincidência, conforme disposto no §2º do mesmo artigo.

#### 🚫 Proibições (Art. 58, LC 88/1996)

Além dos deveres, a LC nº 88 também estabelece proibições específicas, destinadas a preservar a integridade da atuação jurídica institucional. É vedado ao Procurador:

✘ Contrariar entendimento institucional sem justificativa técnica;
✘ Manifestar-se publicamente sobre temas da função sem autorização;
✘ Utilizar o cargo para obter vantagem pessoal;
✘ Usar linguagem desrespeitosa em atos ou documentos oficiais.



## 2.2 Disposições da Lei Complementar nº46/1994

### 2.2.1. Deveres e proibições funcionais

A LC nº 46/1994 disciplina o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado do Espírito Santo. Suas disposições regulam direitos, deveres, proibições e formas de responsabilização funcional e, conforme prevê a LC nº 88/1996, têm aplicação subsidiária aos membros da carreira de Procurador do Estado, no que forem compatíveis com as suas atribuições específicas.

O descumprimento dos deveres funcionais ou a prática de condutas vedadas, por ação ou omissão, dolosa ou culposa, configura infração disciplinar, sujeita à responsabilização administrativa, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal (arts. 225 a 229).

A LC nº 46/1994 dedica os Capítulos I e II do Título que trata do regime disciplinar à definição dos deveres (art. 220) e das proibições (art. 221) aplicáveis aos servidores públicos do Estado do Espírito Santo. Esses dispositivos funcionam como pilares do comportamento esperado no serviço público, servindo tanto para orientar a conduta ética quanto para embasar a apuração de eventuais transgressões.

#### ✓ Deveres funcionais (art. 220)

INCISO	Dever funcional
I	✓ <b>Assiduidade e pontualidade:</b> o servidor deve cumprir regularmente sua jornada, sob pena de configurar inassiduidade habitual ou abandono.
II	✓ <b>Sigilo profissional:</b> assegura a confidencialidade de dados e processos internos.
III	✓ <b>Urbanidade:</b> exige respeito no trato com colegas, superiores, subordinados e com o público externo, prevenindo práticas abusivas ou constrangedoras.
IV	✓ <b>Lealdade:</b> o servidor deve agir com lealdade em relação às instituições a que servir.
V	✓ <b>Zelo e dedicação:</b> impõem responsabilidade na execução das atribuições, afastando condutas desidiosas.
VI	✓ <b>Observância das normas:</b> o servidor deve agir em consonância com as disposições legais e regulamentares a que estiver sujeito.
VII	✓ <b>Obediência hierárquica:</b> o servidor está obrigado a cumprir as ordens emanadas por seus superiores, exceto quando estas forem manifestamente ilegais.
VIII	✓ <b>Comunicação de irregularidades:</b> reforça o papel ativo do servidor na proteção da integridade institucional.
IX	✓ <b>Zelo pelo patrimônio público:</b> o servidor deve zelar pela economia dos materiais e pela conservação do patrimônio público.
X	✓ <b>Atualização da declaração de família:</b> o servidor deve manter sua declaração de família sempre atualizada em seu assentamento individual.



<b>XI</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Atendimento com presteza e correção:</b> o servidor deve atender com agilidade e respeito: ao público, prestando informações não sigilosas; à emissão de certidões para defesa de direitos; e às requisições relacionadas à Fazenda Pública estadual.
<b>XII</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Conduta compatível com a moralidade:</b> cláusula geral de comportamento ético e digno no exercício do cargo.
<b>XIII</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Representação contra ilegalidade ou abuso:</b> o servidor deve comunicar à autoridade competente os desvios de conduta de que tenha conhecimento.
<b>XIV</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Comunicação de recebimento de valores indevidos:</b> o servidor deverá informar, no prazo de até 48 horas, qualquer valor creditado indevidamente em sua conta bancária.

Esses deveres não apenas orientam o que se espera de cada agente público, mas também servem de critério objetivo para a avaliação da regularidade da conduta funcional, inclusive nos processos disciplinares.

### **⊘ Proibições funcionais (art. 221)**

O art. 221 da LC nº 46/94 lista de forma taxativa condutas incompatíveis com o exercício da função pública e que são vedadas ao servidor público, sob pena de responsabilização disciplinar.

A seguir, destacam-se os principais grupos de proibições e exemplos de infrações relevantes:

<b>INCISO</b>	<b>Conduta Proibida</b>
<b>I</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Sair do serviço sem autorização do chefe imediato.
<b>II</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Recusar fé a documentos públicos.
<b>III</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Falar de forma desrespeitosa sobre autoridades ou atos do poder público.
<b>IV</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Chefiar cônjuge, companheiro(a) ou parente até segundo grau.
<b>V</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Usar pessoal ou recursos públicos para interesses particulares.
<b>VI</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Dificultar o andamento de documentos ou serviços sem justificativa.
<b>VII</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Retirar documentos ou objetos do local de trabalho sem autorização.
<b>VIII</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Delegar a outro servidor atribuições estranhas ao cargo (salvo exceções).
<b>IX</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Forçar ou convencer outro servidor a se filiar a sindicato ou partido político.
<b>X</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Delegar tarefas a pessoas que não são do serviço público.
<b>XI</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Atuar como procurador junto ao Estado (salvo exceções legais).
<b>XII</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Mentir como testemunha ou perito em processo disciplinar.
<b>XIII</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Acusar falsamente outro servidor em sindicância ou PAD.



<b>XIV</b>	✗ Fazer comércio de bens ou serviços no local de trabalho.
<b>XV</b>	✗ Atuar em contratos públicos sem licitação regular.
<b>XVI</b>	✗ Praticar violência no exercício do cargo ou sob pretexto de exercê-lo.
<b>XVII</b>	✗ Assumir função pública sem cumprir os requisitos legais ou após exoneração.
<b>XVIII</b>	✗ Solicitar ou receber propina, presentes ou vantagens pessoais.
<b>XIX</b>	✗ Ser sócio, proprietário ou administrador de empresa contratada pelo Estado.
<b>XX</b>	✗ Praticar qualquer forma de agiotagem (usura).
<b>XXI</b>	✗ Falsificar, esconder ou destruir documentos oficiais.
<b>XXII</b>	✗ Deixar de cumprir ato de ofício ou fazê-lo para fins pessoais.
<b>XXIII</b>	✗ Contribuir, por ação ou omissão, para sonegar tributos ao Estado.
<b>XXIV</b>	✗ Facilitar crimes contra a Fazenda Pública Estadual.
<b>XXV</b>	✗ Usar prestígio ou informações do cargo para obter vantagem pessoal.
<b>XXVI</b>	✗ Exercer atividades incompatíveis com o cargo ou o horário de trabalho.
<b>XXVII</b>	✗ Praticar assédio moral — atos reiterados que humilham ou abusam de poder.
<b>XXVIII</b>	✗ Praticar assédio sexual — condutas com intenção de obter vantagem sexual.

Dentre os deveres elencados, é especialmente importante destacar as práticas de assédio moral e sexual <sup>4</sup> como condutas vedadas ao servidor público. Isso porque tais disposições foram recentemente inseridas pela LC nº 1.080, de 2 de maio de 2024.

A LC n. 1.080 altera dispositivos do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis e Militares do Espírito Santo (LC nº 46/1994) e do Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (LC nº 962/2020), para incluir expressamente o assédio moral e o assédio sexual entre as condutas proibidas aos servidores públicos estaduais, civis e militares. Os servidores que se envolverem em condutas de assédio moral ou sexual estarão sujeitos a sanção disciplinar de demissão.

## 2.2.2 Responsabilidade do servidor público pelo exercício irregular de suas atribuições

Conforme dispõe o art. 225 da LC nº 46/94, o servidor público pode ser punido criminalmente, civilmente e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições funcionais.

<sup>4</sup> Para compreender melhor os conceitos de assédio moral e sexual, consultar a guia “Política sobre prevenção e enfrentamento do assédio”, formulado pelo Programa de Integridade da Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo e disponível no site institucional, a partir do seguinte link: [PGE/ES - Políticas de Integridade](#).



As instâncias civil, penal e administrativa são **independentes**<sup>5</sup>. Isso quer dizer que, em regra, a apuração e a responsabilização em uma dessas esferas não impedem que o servidor também responda nas outras, cada uma dentro de seus próprios critérios, finalidades e consequências. Cada esfera tem seu próprio objetivo:

- **A esfera administrativa** busca preservar a disciplina e a legalidade no serviço público.
- **A esfera civil** trata da reparação de danos causados ao patrimônio público ou a terceiros.
- **A esfera penal** visa à aplicação de sanções previstas na legislação criminal.

Para exemplificar: Um servidor que frauda uma licitação para obter benefício próprio, causando prejuízo aos cofres públicos, pode ser punido de forma simultânea em três frentes: administrativamente, com a demissão do cargo; civilmente, com a obrigação de devolver o valor do dano causado ao erário; e penalmente, com possível condenação criminal, conforme previsto no Código Penal. Cada responsabilização ocorre de forma independente, pois atende a finalidades distintas.

Esta regra da independência das instâncias, todavia, tem exceções. Isso quer dizer que, excepcionalmente, uma decisão proferida na esfera criminal pode interferir nas decisões a serem proferidas nas esferas administrativa e civil. As situações em que esta exceção se manifesta, segundo o art. 230 da LC nº 46/94<sup>6</sup>, podem ser assim sistematizadas:

Decisão na Justiça criminal	Efeito nas outras esferas
✘ Não houve o fato.	Obriga o arquivamento nos processos civil e administrativo.
✘ Servidor não foi o autor.	Obriga o arquivamento nos processos civil e administrativo.

Uma outra exceção a essa independência entre as instâncias criminal, civil e administrativa foi recentemente firmada pelo STJ<sup>7</sup> no julgamento do RMS 72.642-PR. Segundo o STJ, quando o juízo criminal reconhece que o servidor, em razão de doença mental, era incapaz de compreender o caráter ilícito de sua conduta no momento dos fatos — nos termos do art. 26 do Código Penal — e, por isso, proferiu sentença absolutória imprópria com imposição de medida de segurança, não cabe à Administração Pública aplicar sanção disciplinar pelos mesmos fatos.

Nessa situação, a conduta correta da Administração é avaliar a possibilidade de concessão de licença para tratamento de saúde ou de aposentadoria por invalidez, e não a imposição de penalidade administrativa.

Também é relevante analisar a questão da absolvição na justiça criminal em decorrência da falta de provas. Em regra, se a absolvição criminal decorreu da ausência de provas, a administração pública não está vinculada à decisão proferida na esfera penal<sup>8</sup>. Isso quer dizer que a autoridade adminis-

5 Art. 229 - As cominações civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si, bem assim as instâncias.

6 Art. 230 - A absolvição criminal só afasta a responsabilidade civil ou administrativa do servidor público, se concluir pela inexistência do fato ou lhe negar a autoria.

7 STJ. 1ª Turma. RMS 72.642-PR, Rel. Min. Regina Helena Costa, julgado em 1/10/2024 (Informativo 828).

8 STF. 2ª Turma. RMS 32357/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, julgado em 17/3/2020 (Informativo 970).



trativa pode continuar apurando os mesmos fatos e, se houver elementos suficientes nos autos do processo administrativo, aplicar sanções ao servidor.

Embora, em regra, as esferas penal, civil e administrativa sejam independentes entre si, essa autonomia não pode levar a decisões totalmente contraditórias sobre os mesmos fatos. Pela lógica da independência, uma absolvição penal só obrigaria o arquivamento nas outras esferas quando reconhecesse que o fato não existiu ou que o réu não foi o autor.

No entanto, enfrentando essa questão, o STJ<sup>9</sup> decidiu recentemente que nas hipóteses em que a penalidade administrativa se baseia exclusivamente em um fato já julgado na esfera criminal — e este foi considerado não comprovado —, deve prevalecer o princípio da coerência entre as decisões estatais. Ou seja, mesmo que a absolvição tenha ocorrido por ausência de provas, a autonomia entre as esferas de responsabilização deve ser relativizada em favor da coerência entre as decisões sancionatórias.

Finalizado este ponto e para os fins buscados por esse manual, interessa especialmente compreender como ocorre a responsabilização do servidor na esfera administrativa.

Isso porque é na instância administrativa que se apuram condutas relacionadas ao descumprimento dos deveres funcionais e à violação das normas de conduta no serviço público. Segundo dispõe o art. 228 da LC n° 46/94, “a responsabilidade administrativa resulta de ato ou omissão, ocorrido no desempenho do cargo ou função”.

Essa responsabilização ocorre por meio de um processo específico — o PAD — que tem como objetivo verificar se o servidor cometeu alguma infração e, em caso positivo, aplicar a sanção cabível, como advertência, suspensão ou até demissão.

Diferente do que acontece no processo penal, por exemplo, que é conduzido pelo Poder Judiciário, o PAD é processado pela própria Administração Pública, que acumula as atribuições de parte interessada e de julgadora<sup>10</sup>. No exercício dessas atribuições, a Administração deverá seguir as regras e garantias legais, como o contraditório e a ampla defesa, de forma a garantir que o servidor tenha a oportunidade de se manifestar, apresentar provas e ser julgado de forma imparcial.

Nesse momento, interessa compreender quais são as sanções que podem ser aplicadas ao servidor no âmbito administrativo, em caso de descumprimento dos deveres funcionais ou prática de condutas irregulares.

## 2.2.3 Penalidades disciplinares

Segundo o art. 231 da LC n° 46/94, são cinco as penalidades disciplinares aplicáveis ao servidor público:

- **Advertência** (verbal ou escrita).
- **Suspensão.**

9 STJ. 6ª Turma. AgRg nos EDcl no HC 601533-SP, Rel. Min. Sebastião Reis Júnior, julgado em 21/09/2021 (Informativo 712).

10 COSTA, José Armando da. **Processo Administrativo Disciplinar**. 5. Ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2005, p. 137.



- **Demissão.**
- **Cassação de aposentadoria ou disponibilidade.**
- **Destituição de função de confiança ou de cargo em comissão.**

A **advertência** é penalidade aplicada em casos de infrações leves e funciona como um alerta formal ao servidor, registrando a conduta inadequada e orientando para que ela não se repita.

Segundo a LC nº 46/94, a penalidade de advertência é aplicada nas hipóteses de violação das seguintes proibições:

- I. Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato.
- II. Recusar fé a documentos públicos;
- III. Referir-se de modo depreciativo ou desrespeitoso a autoridades públicas ou a atos do poder público, ou outro, admitindo-se a crítica em trabalho assinado.

Além disso, aplica-se a advertência diante de inobservância de dever funcional previsto na LC que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Especificamente no caso dos Procuradores do Estado do Espírito Santo, a LC nº 88 prevê a penalidade de advertência para o não cumprimento injustificado de prazos judiciais ou administrativos, nos termos do seu art. 57, §1º.

A **suspensão** consiste no afastamento temporário do servidor de suas funções. A penalidade não poderá exceder o prazo de 90 dias, e ocorre a perda da remuneração do servidor durante o período.

Conforme o art. 233 da LC nº 46/94, a penalidade de suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e na hipótese de violação das seguintes proibições:

- I. Manter, sob sua chefia imediata, cônjuge, companheira ou parente até o segundo grau civil;
- II. Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- III. Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou à realização de serviços;
- IV. Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto do local de trabalho;
- V. Cometer a outro servidor público atribuições estranhas às do cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias ou nas hipóteses previstas em lei;
- VI. Compelir ou aliciar outro servidor público a filiar-se a associação profissional ou sindical ou a partido político;
- VII. Cometer a pessoa estranha ao serviço, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seu subordinado;
- VIII. Atuar, como procurador ou intermediário, junto a órgãos públicos estaduais, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais e percepção de remuneração ou proventos de cônjuge, companheiro e parentes até terceiro grau civil;
- IX. Fazer afirmação falsa, como testemunha ou perito, em processo administrativo-disciplinar;
- X. Dar causa a sindicância ou processo administrativo-disciplinar, imputando a qualquer servidor público infração de que o sabe inocente;



- XI. Praticar o comércio de bens ou serviços, no local de trabalho, ainda que fora do horário normal do expediente;
- XII. Representar em contrato de obras, de serviços, de compra, de arrendamento e de alienação sem a devida realização do processo de licitação pública competente;
- XIII. Praticar violência no exercício da função ou a pretexto de exercê-la;
- XIV. Entrar no exercício de função pública antes de satisfeitas as exigências legais ou continuar a exercê-las sem autorização, depois de saber oficialmente que foi exonerado, removido, substituído ou suspenso;
- XV. Solicitar ou receber propinas, presentes, empréstimos pessoais ou vantagens de qualquer espécie, para si ou para outrem, em razão do cargo.

A penalidade de suspensão também é aplicável, segundo o art. 57, §2º da LC nº 88, aos Procuradores do Estado do Espírito Santo que reincidirem o descumprimento injustificado de prazos funcionais.

A pena de **demissão** é a penalidade mais severa aplicada ao servidor efetivo. Trata-se de ato de caráter punitivo que gera a perda do cargo público, em razão de conduta grave e incompatível com a função exercida.

Ela será aplicada nas seguintes hipóteses, nos termos do art. 234 da LC nº 46/94:

- I. Crime contra a administração pública;
- II. Abandono de cargo<sup>11</sup> ;
- III. Inassiduidade habitual<sup>12</sup>;
- IV. Improbidade administrativa;
- V. Incontinência pública;
- VI. Insubordinação grave em serviço;
- VII. Ofensa física, em serviço, a servidor público ou a particular, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem;
- VIII. Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX. Procedimento desidioso, entendido como tal a falta ao dever de diligência no cumprimento de suas funções;
- X. Revelação de segredo apropriado em razão do cargo;
- XI. Lesão aos Cofres do Estado e dilapidação do patrimônio estadual;
- XII. Corrupção;
- XIII. Acumulação remunerada de cargos, empregos ou funções públicas, ressalvadas as hipóteses do permissivo constitucional;
- XIV. Participar, na qualidade de proprietário, sócio ou administrador, de empresa fornecedora de bens e serviços, executora de obras ou que realize qualquer modalidade de contrato, de ajuste ou compromisso com o Estado;
- XV. Praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XVI. Falsificar, extraviar, sonegar ou inutilizar livro oficial ou documento ou usá-los sabendo-os falsificados;

<sup>11</sup> **Art. 235** - Configura abandono de cargo a ausência intencional e injustificada ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

<sup>12</sup> **Art. 236** - Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço sem causa justificada, por quarenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses.



- XVII. Retardar ou deixar de praticar indevidamente ato de ofício ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal;
- XVIII. Dar causa, mediante ação ou omissão, ao não recolhimento, no todo ou em parte, de tributos, ou contribuições devidas ao Estado;
- XIX. Facilitar a prática de crime contra a Fazenda Pública Estadual;
- XX. Valer-se ou permitir dolosamente que terceiros tirem proveito de informação, prestígio ou influência obtidas em função do cargo, para lograr, direta ou indiretamente proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- XXI. Exercer quaisquer atividades incompatíveis com o exercício do cargo ou função, ou ainda, com o horário de trabalho;
- XXII. Praticar assédio moral, por meio de atos ou de expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica;
- XXIII. Assediar outrem, com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço.

Para além dessas hipóteses, é possível a aplicação da pena de demissão nas hipóteses elencadas para a pena de suspensão quando a gravidade da infração justificar uma medida mais severa. Isso significa que, mesmo nos casos em que a legislação prevê, em tese, a suspensão como sanção cabível, a autoridade pode aplicar a demissão se os fatos revelarem maior dano à Administração Pública, à moralidade administrativa ou à confiança no serviço público.

Sobre a penalidade de demissão, alguns importantes posicionamentos do STJ devem ser analisados, em razão de sua relevância.

O primeiro deles está descrito na Súmula 650 do STJ, que assim afirma:

**Súmula 650-STJ: A autoridade administrativa não dispõe de discricionariedade para aplicar ao servidor pena diversa de demissão quando caracterizadas as hipóteses previstas no art. 132 da Lei nº 8.112/90.**

STJ. 1ª Seção. Aprovada em 22/09/2021

Na prática, isso significa que, quando a infração se enquadra em uma das condutas graves descritas no art. 132 da Lei nº 8.112/90 (no âmbito federal) e no art. 234 da LC nº 46/94 (no âmbito estadual), a Administração não pode escolher uma penalidade mais branda, como advertência ou suspensão. A lei não deixa margem de escolha nesses casos.

Esse entendimento sumulado está em harmonia com outro importante posicionamento STJ, que reforça a ideia de que não há ofensa aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade quando a própria norma prevê, de forma expressa, a demissão como única penalidade possível para determinada conduta.

Conforme destacado no Informativo nº 141 da Jurisprudência em Teses, do STJ:



**Não há falar em ofensa ao princípio da proporcionalidade e da razoabilidade quando a única reprimenda prevista para a infração disciplinar apurada é a pena de demissão.**

Jurisprudência em Teses nº 141 - Tema 5.

As sanções vistas até aqui podem ser esquematizadas da seguinte forma:

Sanção	Quando se aplica	Consequência para o servidor	Observações
 <b>Advertência</b>	Para infrações leves, como o descumprimento de dever funcional sem maior gravidade.	Registro formal da falta; o servidor continua em exercício.	É a penalidade mais branda.
 <b>Suspensão</b>	Para infrações de gravidade média ou reincidência em falta já punida com advertência.	Afastamento temporário, sem remuneração, por até 90 dias.	Tem limite máximo de 90 dias e importa perda da remuneração do servidor durante o período.
 <b>Demissão</b>	Para infrações graves, como improbidade, abandono de cargo ou falta grave reiterada.	Rompimento definitivo do vínculo com a Administração Pública.	Também pode ser aplicada nos casos de suspensão quando a gravidade justificar.

Além das penalidades de advertência, suspensão e demissão, o regime disciplinar dos servidores públicos do Estado do Espírito Santo também prevê outras sanções aplicáveis em situações específicas. São elas: a **cassação de aposentadoria ou de disponibilidade** e a **destituição de função de confiança ou de cargo em comissão**.

A cassação de aposentadoria ou de disponibilidade é penalidade aplicada ao servidor que, mesmo já aposentado ou em disponibilidade, tenha praticado, durante o período em que estava em atividade, uma infração funcional de natureza tão grave que justificaria a demissão.

Ou seja, a aposentadoria não impede que o servidor responda por faltas graves cometidas enquanto estava em exercício. Se for constatado, por meio de processo administrativo disciplinar, que ele cometeu uma infração passível de demissão, a consequência será a perda do direito à aposentadoria ou da remuneração em disponibilidade.

Essa medida existe para evitar que o desligamento do cargo, por aposentadoria, funcione como uma forma de escapar de responsabilização disciplinar.



Já a destituição de função de confiança ou cargo em comissão se aplica aos servidores que possuem funções de confiança ou cargos comissionados.

Se esse servidor praticar uma infração disciplinar no exercício dessas atribuições, ele pode ser retirado da função ou do cargo, como forma de punição e também de proteção à estrutura administrativa.

Importante destacar que, no caso da destituição, o servidor pode continuar no serviço público, caso tenha vínculo efetivo, mas será afastado da função ou cargo comissionado que ocupava no momento da infração.

### 2.2.3.1 Agravantes e atenuantes

Antes de aplicar qualquer penalidade, a Administração Pública deve levar em conta não apenas o tipo de infração cometida, mas também fatores que possam influenciar na sua gravidade. De acordo com o art. 243 da LC nº 46/94, devem ser avaliados a natureza e a gravidade da conduta, os danos causados ao serviço público e os antecedentes funcionais do servidor.

O STJ, ao julgar o Mandado de Segurança 22.606/DF<sup>13</sup>, firmou entendimento sobre a correta interpretação do conceito de "antecedentes funcionais" no âmbito do PAD.

Segundo o STJ, o conceito de antecedentes funcionais, para fins de dosimetria da penalidade no PAD, possui um sentido técnico e objetivo. Assim, a Administração Pública não pode presumir maior culpabilidade com base na experiência do servidor. Os antecedentes não podem ser considerados negativos simplesmente porque o servidor que cometeu uma infração funcional já é experiente ou veterano. Para que sejam valorados de forma desfavorável, é necessário que haja registro formal de faltas anteriores ou condutas desabonadoras na ficha funcional.

Além dos critérios relacionados à natureza e gravidade da conduta, aos danos causados ao serviço público e aos antecedentes funcionais do servidor, também devem ser levadas em consideração na fixação da penalidade as chamadas circunstâncias atenuantes e agravantes, previstas nos artigos 244 e 245 da LC nº 46/94, que podem reduzir ou aumentar a severidade da sanção a ser aplicada. Elas podem ser assim esquematizadas:

<b>Agravantes (Art. 244)</b>	<b>Atenuantes (Art. 245)</b>
1. Premeditação	1. Mínima cooperação do servidor no cometimento da infração.
2. Reincidência	2. Ações voluntárias do servidor para minimizar ou reparar o dano após a infração.
3. Conluio com terceiros.	3. Infração praticada sob coação irresistível de superior ou violenta emoção causada por terceiros.
4. Dissimulação ou uso de artifício que dificulte a apuração.	4. Confissão espontânea da autoria, antes desconhecida ou atribuída a outro.

13 STJ. 1ª Seção. MS 22.606-DF, Rel. Min. Gurgel de Faria, julgado em 10/11/2021 (Informativo 718).



5. Prática continuada do ato ilícito.	5. Mais de 5 anos de bom comportamento antes da infração.
6. Cometimento do ilícito com abuso de poder.	6. Outras causas que revelem boa-fé e princípio de justiça.

Com o objetivo de sistematizar a aplicação desses critérios, a Corregedoria-Geral do Estado desenvolveu uma ferramenta de apoio à dosimetria das penas disciplinares — a Calculadora de Penas<sup>14</sup>. Essa ferramenta considera os elementos legais relevantes, como natureza da conduta, gravidade, dano, antecedentes, atenuantes e agravantes, fornecendo ao usuário uma estimativa da penalidade sugerida.

A lógica básica da dosimetria proposta pela Calculadora de Penas Disciplinares segue um modelo em duas fases, que busca sistematizar a aplicação das penalidades previstas na LC nº 46/1994. O objetivo é garantir coerência, transparência e proporcionalidade no cálculo da dosimetria das sanções aplicadas.

### 1ª - Fase de definição da pena base

Primeiro, avaliam-se quatro critérios principais, que recebem uma pontuação conforme sua intensidade:

- **Natureza da conduta:** se foi praticada com culpa leve, culpa grave (erro grosseiro) ou dolo (intenção).
- **Gravidade da infração:** nível de ofensa ao serviço público ou ao bem jurídico tutelado (baixa, média ou alta).
- **Danos causados ao serviço público:** inexistente, leve, médio ou grave, tanto patrimoniais quanto morais/institucionais.
- **Antecedentes funcionais:** se o servidor tem bons antecedentes (comportamento regular) ou maus antecedentes (faltas anteriores registradas).

Cada um desses elementos é pontuado de acordo com parâmetros pré-definidos. A soma dessas pontuações define a **pena base**, dentro de um intervalo que se relaciona com o tipo de sanção cabível (advertência, suspensão ou demissão).

### 2ª - Fase de ajustes com atenuantes e agravantes

A pena base é então ajustada com base nas **circunstâncias atenuantes** (como confissão espontânea, boa-fé ou coação) e **circunstâncias agravantes** (como premeditação, reincidência ou conluio), previstas nos arts. 244 e 245 da LC nº 46/94.

- Cada circunstância **agravante** aumenta a pena em **1/6**.
- Cada **atenuante** reduz a pena em **1/6**.
- A **reincidência** também é considerada como um agravante específico.

Trata-se, todavia, de um instrumento auxiliar, que não substitui a análise individualizada do caso, mas contribui para a realização da dosimetria e fixação da penalidade em Processos Administrativos Disciplinares.

<sup>14</sup> A ferramenta está disponível a partir do seguinte link: [SECONT - Calculadora de Penas](#)



### 2.2.3.2 Prescrição da ação disciplinar

A prescrição é um instituto jurídico que tem como finalidade estabelecer um limite de tempo para que a Administração Pública possa exercer seu direito de punir o servidor em razão de uma infração disciplinar. Ou seja, após determinado período sem que tenha havido a instauração ou o encerramento do processo, extingue-se a possibilidade de aplicação de penalidade, como forma de garantir segurança jurídica e estabilidade às relações entre o Estado e os servidores.

A LC nº 46/1994<sup>15</sup> estabelece diferentes prazos prescricionais de acordo com a gravidade da infração:

- **5 anos** para faltas sujeitas à penalidade de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- **2 anos** para infrações puníveis com suspensão; e
- **180 dias** nos demais casos, como advertências, salvo quando outro prazo for expressamente fixado em lei.

A contagem da prescrição se inicia, como regra, na data da ocorrência do evento punível, mas pode ser interrompida pela abertura de sindicância ou de PAD (art. 157, §2º). A interrupção zera a contagem do prazo, que recomeça por inteiro a partir da cessação da causa interruptiva.

Além disso, o requerimento do servidor e a interposição de recursos administrativos também interrompem o curso prescricional, conforme previsto no art. 159 da LC nº 46/1994.

Importante observar que, conforme o art. 158 da LC nº 46/1994, caso a infração disciplinar também for considerada crime ou contravenção, aplica-se o prazo prescricional da legislação penal. Sobre esse tema, é válido destacar precedente do STJ:

**O prazo prescricional previsto na lei penal se aplica às infrações disciplinares também capituladas como crime independentemente da apuração criminal da conduta do servidor. Para se aplicar a regra do § 2º do art. 142 da Lei nº 8.112/90 não se exige que o fato esteja sendo apurado na esfera penal (não se exige que tenha havido oferecimento de denúncia ou instauração de inquérito policial). Se a infração disciplinar praticada for, em tese, também crime, deve ser aplicado o prazo prescricional previsto na legislação penal independentemente de qualquer outra exigência.**

STJ. 1ª Seção. MS 20.857-DF, Rel. Min. Napoleão Nunes Maia Filho, Rel. Acđ. Min. Og Fernandes, julgado em 22/05/2019 (Info 651).

Um outro ponto merece destaque: segundo o art. 274 da LC nº 46/1994, “extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor público”. Ocorre que o dispositivo equivalente a este em âmbito federal, o art. 170 da Lei nº

<sup>15</sup> Ainda sobre a contagem dos prazos prescricionais em sindicâncias e processos administrativos disciplinares processados no âmbito do Poder Executivo Estadual, conferir a Resolução Normativa CONSECOR nº 006, de 27 de dezembro de 2018.



8.112/1990, já foi declarado incidentalmente inconstitucional pelo STF, nos seguintes termos:

Constitucional e Administrativo. Poder disciplinar. **Prescrição. Anotação de fatos desabonadores nos assentamentos funcionais. Declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 170 da Lei nº 8.112/90. Violação do princípio da presunção de inocência.** Segurança concedida. 1. A instauração do processo disciplinar interrompe o curso do prazo prescricional da infração, que volta a correr depois de ultrapassados 140 (cento e quarenta) dias sem que haja decisão definitiva. 2. O princípio da presunção de inocência consiste em pressuposto negativo, o qual refuta a incidência dos efeitos próprios de ato sancionador, administrativo ou judicial, antes do perfazimento ou da conclusão do processo respectivo, com vistas à apuração profunda dos fatos levantados e à realização de juízo certo sobre a ocorrência e a autoria do ilícito imputado ao acusado. 3. É inconstitucional, por afronta ao art. 5º, LVII, da CF/88, o art. 170 da Lei nº 8.112/90, o qual é compreendido como projeção da prática administrativa fundada, em especial, na Formulação nº 36 do antigo DASP, que tinha como finalidade legitimar a utilização dos apontamentos para desabonar a conduta do servidor, a título de maus antecedentes, sem a formação definitiva da culpa. 4. Reconhecida a prescrição da pretensão punitiva, há impedimento absoluto de ato decisório condenatório ou de formação de culpa definitiva por atos imputados ao investigado no período abrangido pelo PAD. **5. O status de inocência deixa de ser presumido somente após decisão definitiva na seara administrativa, ou seja, não é possível que qualquer consequência desabonadora da conduta do servidor decorra tão só da instauração de procedimento apuratório ou de decisão que reconheça a incidência da prescrição antes de deliberação definitiva de culpabilidade.** 6. Segurança concedida, com a declaração de inconstitucionalidade incidental do art. 170 da Lei nº 8.112/1990. (MS 23262, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 23/04/2014, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-213 DIVULG 29-10-2014 PUBLIC 30-10-2014) [grifo nosso].

Em observância a essa decisão, a AGU emitiu o Parecer AGU 005/2016/CGU/AGU, aprovado pela Advogada-Geral da União e publicado juntamente com o despacho presidencial, segundo o qual:

I. A Administração Pública Federal deve observar a decisão do Supremo Tribunal Federal no Mandado de Segurança n. 23.262/DF, que declarou a inconstitucionalidade do art. 170 da Lei n. 8.112/1990.

II. No âmbito dos processos administrativos disciplinares, uma vez extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora não poderá fazer o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor público.

Desta forma, o referido artigo perdeu sua aplicabilidade no âmbito da Administração Pública Federal.



## 3. Dever de apurar

No âmbito da Administração Pública, o exercício de funções estatais não se limita apenas em um conjunto de competências, mas também em um conjunto de responsabilidades juridicamente estabelecidas. Entre elas, destaca-se o dever legal das autoridades de promover, de forma imediata, a apuração de irregularidades funcionais que cheguem ao seu conhecimento, nos termos do art. 247 da LC nº 46/1994, que dispõe:

*A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo-disciplinar, assegurada ao denunciado ampla defesa.*

Trata-se de uma obrigação jurídica e funcional que reflete o chamado poder-dever disciplinar da Administração, uma manifestação do seu poder hierárquico.

Esse poder, de natureza irrenunciável, confere à autoridade não apenas a faculdade, mas o dever de zelar pela regularidade, moralidade e legalidade no desempenho das funções públicas.

Assim, uma vez identificado uma possível infração funcional, qualquer que seja seu nível de gravidade<sup>16</sup>, é dever da Administração averiguar sua existência, seja por meio da investigação preliminar, ou, se for o caso, por meio de sindicância ou PAD. Omitir-se na apuração constitui violação ao próprio dever funcional da autoridade competente.

### 3.1 Denúncias das irregularidades

A apuração de irregularidades no serviço público pode ter início por meio de denúncia, representação, ou de ofício.

A denúncia<sup>17</sup> é uma comunicação por escrito, feita por qualquer pessoa, e deve apresentar fatos concretos e indícios de irregularidade funcional. Não é necessário que o denunciante se identifique, mas é imprescindível que o relato traga detalhes suficientes, como a descrição dos fatos, o momento e o local em que teriam ocorrido e os envolvidos.

Quando bem fundamentada, a denúncia pode levar à instauração de investigação preliminar, sindicância ou até ao PAD. Caso não apresente elementos mínimos para verificação, será arquivada, com decisão motivada.

A representação, por sua vez, é um dever legal atribuído a servidores públicos, conforme o art. 220, incisos VIII e XIII, da LC nº 46/1994. Ela ocorre quando um servidor, no exercício de suas funções, toma conhecimento de indícios de infração funcional e comunica formalmente os fatos à autoridade competente.

16 CARVALHO FILHO. José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 33. Ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 137.

17 Para compreender melhor o funcionamento do sistema de denúncias na PGE-ES, consultar o guia “Política do sistema de gestão de denúncias”, formulado pelo Programa de Integridade da Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo e disponível no site institucional, a partir do seguinte link: [PGE/ES - Políticas de Integridade](#).



Quanto à instauração de ofício, decorre, conforme se consignou anteriormente, do dever de apurar incumbido à autoridade competente.

## 3.2 Denúncias anônimas

A utilização da denúncia anônima no PAD passou por uma importante evolução interpretativa. Durante muito tempo, prevaleceu a leitura literal do art. 144 da Lei nº 8.112/90, que exige a identificação do denunciante, e do art. 5º, inciso IV, da Constituição Federal, que veda o anonimato. Essa compreensão levava à conclusão de que denúncias anônimas não poderiam sequer ser consideradas pela Administração Pública, resultando, muitas vezes, no arquivamento automático dessas comunicações, mesmo quando traziam indícios de graves irregularidades.

Hoje, porém, prevalece uma abordagem mais equilibrada e voltada para o interesse público. A jurisprudência consolidada do STJ reconhece que o anonimato da denúncia não impede, por si só, a atuação da Administração. Isso porque o art. 143 da Lei nº 8.112/90, cuja previsão correlata no âmbito estadual está disposta no art. 247, da LC nº 46/1994, impõe ao Estado o dever de apurar toda e qualquer irregularidade de que tenha ciência, independentemente da forma como chegou essa informação.

Na prática, isso significa que a denúncia anônima pode e deve ser recebida, desde que contenha elementos mínimos de plausibilidade. Não se trata de instaurar imediatamente um PAD com base apenas na denúncia anônima, mas sim de realizar um juízo prévio de admissibilidade. Nessa fase inicial, a autoridade competente verifica se há fundamentos mínimos — como informações específicas, documentos, nomes ou datas — que justifiquem a abertura de uma apuração preliminar.

Se forem encontrados indícios razoáveis, a Administração pode instaurar uma investigação preliminar, de caráter informal e sigiloso, com o objetivo de obter mais elementos que permitam decidir, com segurança, se o caso exige a instauração de uma sindicância ou um PAD. O ponto central é que a denúncia anônima funciona como uma notícia de fato que, se verossímil, autoriza o início das diligências, sempre com a devida cautela para evitar perseguições infundadas ou danos injustos à imagem de servidores inocentes.

A Súmula 611 do STJ resume bem esse entendimento:

**Súmula 611-STJ: Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração.**

STJ. 1ª Seção. Aprovada em 09/05/2018.

Para exemplificar: Imagine que uma autoridade competente receba, em seu e-mail funcional, uma mensagem anônima relatando que determinado servidor tem utilizado um veículo oficial para fins particulares — como ir ao supermercado e buscar os filhos na escola. A denúncia não traz o nome do



autor, mas informa datas, horários e até o local onde o veículo costuma ser estacionado indevidamente.

Apesar de anônima, a denúncia apresenta elementos mínimos de verossimilhança. Diante disso, a autoridade responsável não deve simplesmente arquivá-la. Ao contrário, deverá realizar um juízo de admissibilidade, ou seja, avaliar se a denúncia merece ser verificada. Se essa apuração preliminar confirmar os indícios (como constatar que o veículo foi de fato usado fora do expediente e sem justificativa), poderá ser instaurada uma sindicância ou um PAD com base nas provas colhidas — e não simplesmente com base na denúncia anônima.

## 4. Procedimentos disciplinares

### 4.1 Considerações preliminares

A Resolução CPGE nº 321/2022, que estabelece o Regimento Interno da Corregedoria-Geral da PGE-ES, delinea regras específicas quanto à aplicação do regime disciplinar, diferenciando dois grupos: os Procuradores do Estado e os demais servidores vinculados à PGE ou lotados em assessorias jurídicas de outros órgãos da Administração.

A norma reconhece que os Procuradores do Estado, em razão da natureza jurídica do cargo, estão sujeitos a um regime disciplinar próprio, estabelecido em legislação especial que rege a carreira. Isso significa que:

- A apuração de infrações disciplinares e a aplicação de penalidades aos Procuradores devem, prioritariamente, observar as regras específicas previstas na legislação que rege a carreira da advocacia pública estadual, em especial, a LC nº 88/1996.
- O próprio regimento interno da PGE, instituído pela Resolução nº 321/2023, também deve ser observado como fonte normativa complementar na condução de procedimentos disciplinares.

Subsidiariamente, podem ser aplicadas, no que couber, as disposições gerais do regime disciplinar dos servidores públicos civis do Estado do Espírito Santo (em especial, a LC nº 46/1994), desde que compatíveis com o regime especial da carreira.

No caso dos servidores que atuam nos órgãos da PGE e dos integrantes das assessorias jurídicas de órgãos e entidades da Administração Indireta, o regime disciplinar aplicável é:

- O regime geral dos servidores públicos civis do Estado (LC nº 46/1994);
- E, quando houver, regulamentos específicos do órgão de lotação desses servidores.

Apesar dessa diferença procedimental, o art. 1º Resolução CPGE nº 321/2022 deixa claro que tanto os Procuradores do Estado do Espírito Santo como os servidores integrantes das assessorias jurídicas existentes nos órgãos e nas entidades da Administração Indireta do Estado do Espírito Santo estão submetidos ao **controle disciplinar da Corregedoria-Geral da PGE-ES**.



## 4.2. Modalidades

Nos termos do art. 25 da Resolução CPGE nº 321/2022, são três as modalidades de procedimentos direcionados à apuração disciplinar:

- Investigação Preliminar.
- Sindicância.
- Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Tratam-se de instrumentos distintos, cada um com finalidades e requisitos próprios, que serão analisados individualmente a seguir.

### 4.2.1 Investigação Preliminar

A investigação preliminar, conforme previsto nos arts. 26 a 28 do Regimento Interno da Corregedoria-Geral da PGE-ES, é um procedimento sigiloso e de caráter preparatório, conduzido com o objetivo de reunir elementos que permitam avaliar se há fundamentos suficientes para a instauração de uma sindicância ou de um PAD. Trata-se de uma etapa anterior à apuração formal, utilizada para esclarecer os fatos de maneira inicial, evitando a instauração precipitada de procedimentos sancionadores.

A condução da investigação preliminar é de responsabilidade do Corregedor-Geral, que pode, a seu critério, delegar a tarefa a um Procurador-Auxiliar ou a uma comissão. No entanto, mesmo quando há essa delegação, a decisão final sobre o resultado da investigação — seja pelo arquivamento ou pela abertura de sindicância ou PAD — continua sendo exclusiva do Corregedor-Geral.

Esse procedimento pode ser instaurado mediante simples despacho do Corregedor, independentemente de autorização do Conselho da PGE-ES, e dispensa publicação formal, justamente para preservar o sigilo e a eficácia das apurações iniciais.

Durante a investigação, podem ser analisados processos judiciais ou administrativos, documentos, bem como ouvidas pessoas que tenham conhecimento dos fatos, inclusive o próprio investigado, se for considerado necessário. A oitiva do investigado nessa fase é facultativa e não constitui um direito subjetivo, pois o procedimento ainda não possui natureza punitiva.

Ao final da investigação, caso não se identifiquem elementos suficientes que justifiquem a abertura de um PAD ou sindicância, o procedimento será arquivado. Ressalta-se que essa fase não pode resultar, em nenhuma hipótese, na aplicação de penalidade ao investigado. Isso porque a imposição de sanções exige o devido processo legal, com contraditório e ampla defesa, garantias que só se fazem presentes com a densidade necessária nos procedimentos formais de apuração disciplinar.

### 4.2.2 Sindicância

#### 4.2.2.1 Normas gerais

A sindicância é um instrumento de apuração disciplinar utilizado para investigar de forma sumária



fatos que possam caracterizar infrações administrativas. Trata-se de um procedimento mais simples e ágil do que o PAD, voltado à obtenção de informações para verificar a materialidade e a autoria de uma eventual infração.

Sua finalidade é esclarecer os acontecimentos e, a partir disso, permitir que a Corregedoria-Geral avalie se há necessidade de instaurar um PAD ou, nas hipóteses expressamente permitidas, aplicar uma penalidade mais branda, como a advertência.

A sindicância pode ser instaurada diretamente pelo Corregedor-Geral, de ofício ou mediante representação de autoridade ou do próprio interessado, e também pode ser precedida por uma investigação preliminar. O procedimento tramita sob sigilo, e sua instauração não exige publicação oficial.

#### 4.2.2.2 Procedimento padrão de sindicância

Conforme previsto no art. 30 da Resolução CPGE nº 321/2022, a sindicância pode ser instaurada de ofício, por representação de autoridade ou por provocação do interessado.

Uma vez determinada sua instauração, dispensando-se a publicação do ato instaurador, o Corregedor-Geral pode designar dois integrantes para compor a comissão encarregada da apuração dos fatos — podendo ser servidores (sendo pelo menos um efetivo) ou Procuradores do Estado estáveis. O investigado será então notificado para, querendo, apresentar manifestação no prazo de **até 15 dias**, com possibilidade de indicar provas e testemunhas, além de requerer diligências.

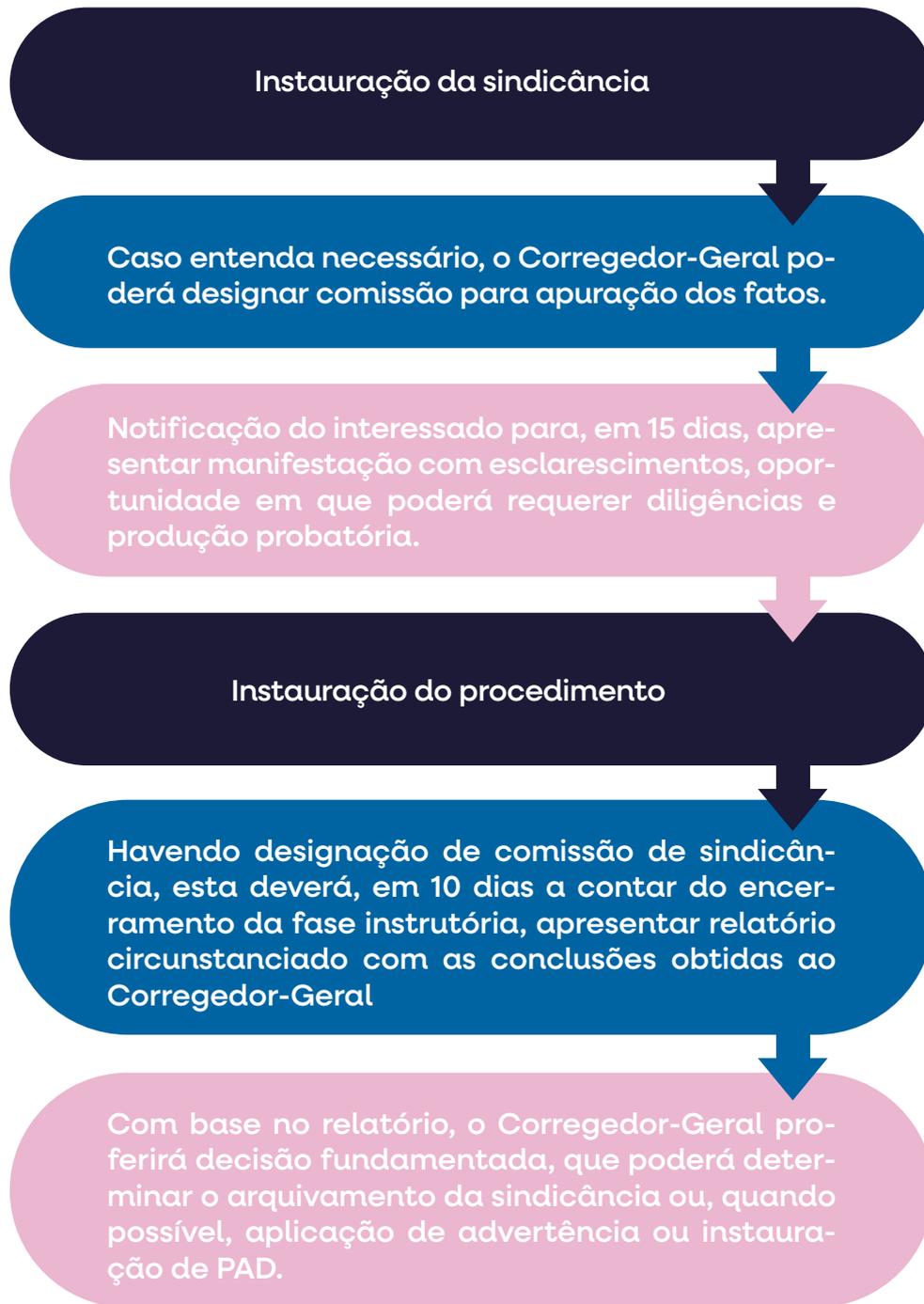
Na sequência, se necessário, será realizada a fase de instrução do procedimento, com oitivas do investigado, do autor da notícia ou representação (se houver) e das testemunhas, além da coleta de outros elementos pertinentes. Caso haja necessidade de audiência, sua designação será comunicada com antecedência mínima de três dias úteis.

Concluída a instrução, quando houver designação de comissão de sindicância, esta apresentará um relatório circunstanciado ao Corregedor-Geral no prazo de até dez dias. Com base nesse relatório, será proferida decisão fundamentada, que pode resultar no arquivamento do procedimento, na aplicação de advertência ou, se for o caso, na instauração de PAD.

Importante destacar que, quando se tratar de sindicância instaurada para apurar infração funcional atribuída a Procurador do Estado, e havendo indícios de autoria e materialidade, o Corregedor-Geral deverá recomendar a instauração de PAD, mesmo que a sanção cabível seja apenas a advertência. Nesses casos, o processo será submetido ao Conselho da PGE-ES para deliberação.

Por fim, a norma também estabelece que os membros da comissão de sindicância não poderão integrar a comissão do PAD, caso este venha a ser instaurado posteriormente.

Este procedimento pode ser representado a partir do seguinte fluxograma:



#### 4.2.2.3 Procedimento de sindicância instaurada em face de servidores públicos integrantes das assessorias jurídicas de órgãos e entidades da Administração Indireta

Quando a infração funcional for atribuída a servidores públicos integrantes das assessorias jurídicas de órgãos e entidades da Administração Indireta, a sindicância seguirá um procedimento específico. Nesses casos, ao receber a notícia da possível irregularidade, o Corregedor-Geral deverá proferir de-



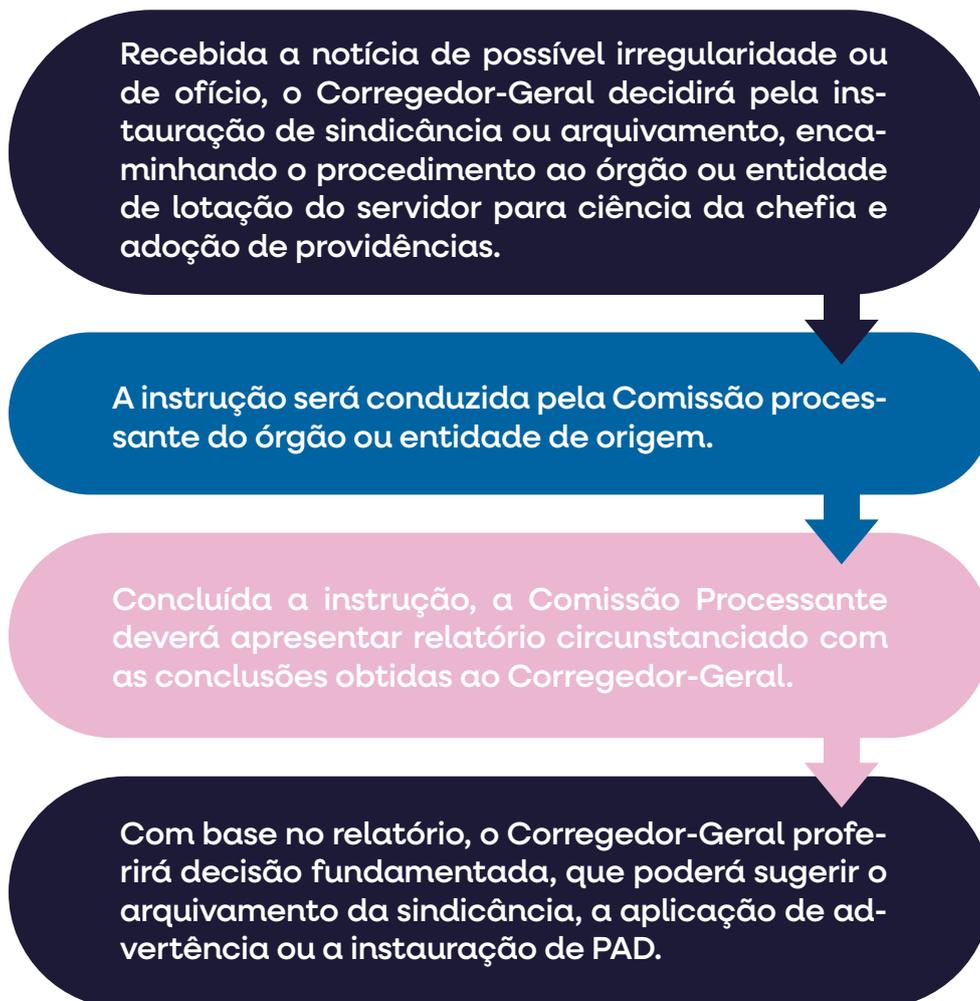
cisão fundamentada, optando pela instauração da sindicância ou pelo arquivamento da notícia.

Em seguida, o procedimento será remetido ao órgão ou entidade de lotação do servidor, para ciência da chefia imediata ou do dirigente máximo, e para que sejam adotadas as providências cabíveis.

A instrução da sindicância será realizada pela Comissão Processante existente no próprio órgão ou entidade de origem do servidor, de acordo com as regras previstas no Regimento da Corregedoria-Geral ou em normas internas da entidade. Concluída a fase instrutória, a Comissão deverá elaborar relatório circunstanciado, com as conclusões obtidas, e encaminhá-lo ao Corregedor-Geral.

Com base nesse relatório, o Corregedor-Geral poderá sugerir ao dirigente da entidade da Administração Indireta uma das seguintes medidas: aplicação da penalidade de advertência, arquivamento do procedimento ou instauração de PAD.

Este procedimento pode ser representado a partir do seguinte fluxograma:





## 4.2.3 Processo Administrativo Disciplinar (PAD)

O PAD é o instrumento formal utilizado pela Administração para apurar a responsabilidade de servidor público ou Procurador do Estado por condutas que possam configurar infração funcional. Ele se aplica quando a conduta tiver sido praticada no exercício das atribuições do cargo ou em razão delas, mesmo que ocorrida fora da repartição de origem.

O objetivo do PAD é esclarecer os fatos e, se comprovada a irregularidade, viabilizar a aplicação da penalidade adequada, conforme a legislação vigente. No âmbito da Corregedoria-Geral da PGE-ES, esse procedimento alcança os integrantes da carreira e demais servidores públicos submetidos ao seu controle disciplinar.

Segundo dispõe o art. 254 da LC nº 46/94, o PAD inicia-se com a publicação do ato que determinar sua abertura, e compreenderá duas fases: o **inquérito administrativo** e o **juízo de fato**.

O **inquérito administrativo** é a fase de instrução do processo, na qual a comissão apuradora promove a coleta de provas, realiza diligências, colhe depoimentos e busca elucidar os fatos com objetividade e imparcialidade. Nessa etapa, são assegurados ao servidor o contraditório e a ampla defesa, conforme estabelece o art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal<sup>18</sup>.

Em seguida, o processo segue para a **fase de julgamento**, a ser conduzido pela autoridade que determinou sua instauração. Essa autoridade deverá proferir decisão fundamentada, podendo acolher integral ou parcialmente as conclusões da comissão, agravar ou abrandar a penalidade sugerida, ou mesmo isentar o servidor de responsabilidade, desde que haja motivação adequada.

### 4.2.3.1 Procedimento de PAD instaurado em face de Procurador do Estado

Quando a infração funcional for atribuída a um Procurador do Estado, o procedimento disciplinar segue um rito específico, em razão das garantias funcionais previstas em lei. Nesses casos, a aplicação de penalidade disciplinar só poderá ocorrer mediante PAD instaurado e julgado pelo Conselho da PGE-ES, conforme determina o Regimento Interno.

Recebida uma representação ou notícia de irregularidade envolvendo membro da carreira, o procedimento tem início com investigação preliminar ou sindicância, se necessário. Ao final dessa etapa, o Corregedor-Geral deverá elaborar uma manifestação fundamentada, dirigida ao Procurador-Geral do Estado, na qual analisará a presença de indícios suficientes de autoria e materialidade. Com base nessa análise, poderá ser proposta a remessa ao Conselho da PGE para deliberação sobre a instauração do PAD ou o arquivamento da apuração.

Ao receber a manifestação, o Procurador-Geral poderá acolher a recomendação da Corregedoria, determinando o encaminhamento ao Conselho ou o arquivamento, ou ainda decidir de forma diversa,

<sup>18</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.



desde que haja motivação expressa para tanto.

Caso seja deliberada a instauração do PAD, o procedimento seguirá os ritos próprios estabelecidos no Regimento Interno do Conselho da PGE, instituído pela Resolução nº 322/2022.

Conforme dispõe o art. 43 do Regimento, caso o Procurador-Geral do Estado encaminhe o caso ao Conselho da PGE-ES para deliberação, a instauração do PAD dependerá de autorização expressa do colegiado.

Uma vez autorizada a instauração do PAD, os procedimentos tramitarão de forma reservada, com acesso restrito ao indiciado, seu defensor, aos conselheiros e aos membros da Comissão Processante. Após essa deliberação inicial, será designado um relator dentre os membros do Conselho, que acompanhará o andamento do processo.

Na mesma sessão em que for autorizada a instauração, é também constituída a Comissão Processante, composta por **três procuradores do Estado estáveis**, sendo presidida pelo mais antigo. A comissão ficará encarregada da colheita de provas e da elaboração do relatório circunstanciado que subsidiará o voto do relator. Ressalte-se que os conselheiros do CPGE não poderão integrar essa comissão, garantindo-se a imparcialidade do julgamento.

A publicação do ato instaurador deve conter apenas a descrição sumária das irregularidades e a identificação da Comissão Processante, utilizando-se somente as iniciais do nome do indiciado para fins de referência, em respeito ao sigilo do procedimento.

O indiciado será notificado para apresentar defesa escrita no prazo de até **10 dias**, contados do recebimento da notificação, podendo indicar defensor, arrolar testemunhas, requerer diligências e apresentar documentos. Se necessário, serão designadas audiências para a oitiva do indiciado e das testemunhas, com notificação prévia com antecedência mínima de três dias úteis.

Encerrada a instrução, abre-se novo prazo de **10 dias** para apresentação das alegações finais. Em seguida, a Comissão Processante elaborará o relatório conclusivo, no mesmo prazo, recomendando a aplicação de penalidade ou o arquivamento do feito. Esse relatório será então encaminhado ao relator, que elaborará voto e solicitará sua inclusão em pauta para julgamento pelo Conselho.

Na sessão de julgamento, o Conselho deliberará sobre a procedência ou não das imputações. Caso entenda cabível a aplicação de penalidade, recomendará sua aplicação ao Procurador-Geral do Estado; caso contrário, proporá o arquivamento do processo.

Este procedimento pode ser representado a partir do seguinte fluxograma:





### 4.2.3.2 Procedimento de PAD instaurado em face de Servidores integrantes dos órgãos da Procuradoria-Geral do Estado

No caso de servidores integrantes dos órgãos da PGE-ES, o PAD segue um rito próprio, previsto no art. 35 da Resolução CPGE nº 321/2022.

O PAD é instaurado sempre que houver notícia de infração funcional punível com penalidade mais grave que a advertência, desde que presentes elementos suficientes de materialidade e autoria. Nessas hipóteses, o Corregedor-Geral determina a abertura do processo, publicando portaria com a descrição sumária da irregularidade e a indicação dos membros da Comissão Processante — sendo identificados os indiciados apenas pelas iniciais do nome, como forma de preservar sua identidade.

A partir da instauração, o presidente da Comissão notifica o servidor para que, em **até 10 dias**, apresente sua defesa, podendo constituir defensor, indicar testemunhas, apresentar documentos e requerer diligências. Se forem necessárias oitivas, estas devem ocorrer em audiência designada no prazo de **até 10 dias**, com antecedência mínima de **3 dias** para as notificações.

Encerrada a fase de instrução, o servidor poderá apresentar alegações finais em novo prazo de **10 dias**. Em seguida, a Comissão tem mais **10 dias** para elaborar relatório circunstanciado, com recomendação pela aplicação de penalidade ou arquivamento do processo.

A última etapa cabe ao Corregedor-Geral, que decide de forma fundamentada, acolhendo ou não o relatório da Comissão. Caso entenda cabível a aplicação de penalidade, indica a sanção ao Procurador-Geral, desde que confirmados os requisitos de autoria e materialidade.

Durante o PAD, a Comissão pode indeferir diligências que tenham caráter protelatório ou embaraçoso, e poderá também determinar, de ofício ou por requerimento, medidas úteis para elucidação dos fatos. Se surgirem novas imputações ligadas ao objeto original do processo, o servidor será formalmente cientificado, com direito a produzir novas provas em sua defesa.

É importante destacar que não há impedimento legal para que servidores estáveis de outros órgãos da administração direta integrem a Comissão Processante do PAD instaurado em face de Servidores integrantes dos órgãos da PGE, desde que observados os requisitos legais para tanto. Como bem pontua Antonio Carlos Alencar<sup>19</sup>:

[...] Nada obsta, outrossim, que servidores com estabilidade no serviço público, lotados em outros órgãos administrativos, diversos daquele onde ocorreram as irregularidades, sejam designados como componentes do trio disciplinar, respeitada a exigência legal de que seu presidente seja titular de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado (ALENCAR, 2020, p. 552).

Essa compreensão é igualmente respaldada pela jurisprudência do STJ. No Mandado de Segurança nº 17.796/DF<sup>20</sup>, o STJ afastou a alegação de ofensa ao princípio do juiz natural pela designação de servidores de outro órgão para compor comissão processante, desde que satisfeitos os requisitos objetivos exigidos pela legislação. Conforme assentado na decisão, “a exigência legal está em que

19 CARVALHO, Antonio Carlos Alencar. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância**: à luz da jurisprudência dos tribunais e da casuística da Administração Pública. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 552.

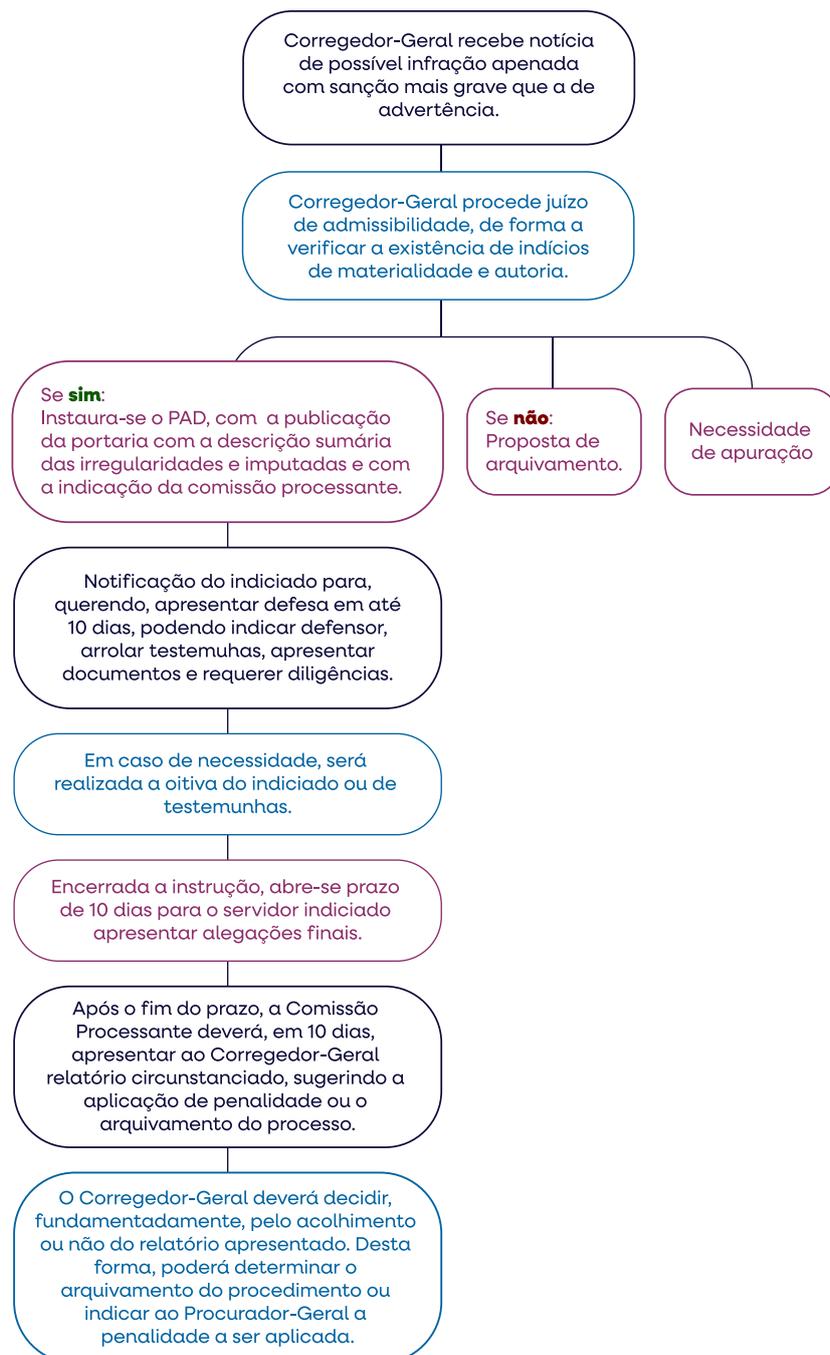
20 STJ, MS 17.796/DF, Rel. Min. Napoleão Nunes Maia Filho, DJe 19/11/2019.



o Presidente – e também os demais membros da Comissão Processante – devam ser servidores estáveis no serviço público, não estabelecendo vedação aos que possuem lotação em outro órgão, diverso daquele onde o indiciado seja lotado”.

Portanto, é legítima a designação de servidores de outros órgãos, desde que se trate de servidores estáveis e que o presidente da comissão atenda aos requisitos de hierarquia ou escolaridade previstos em lei.

Este procedimento pode ser representado a partir do seguinte fluxograma:





No que se refere especificamente ao PAD instaurado em face de servidores vinculados a outro órgão, mas alocados na PGE – como, por exemplo, os Analistas do Executivo alocados na PGE, mas funcionalmente vinculados à SEGER – o regime jurídico exige interpretação sistemática.

A LC nº 633/2012 e o Decreto nº 5.170-R tratam da política de alocação de servidores no âmbito da Administração Pública Direta, estabelecendo que a alocação define em qual Secretaria de Estado ou órgão equivalente o servidor exercerá suas atividades, sem, no entanto, alterar seu vínculo funcional com o órgão de origem.

Isso significa que o servidor continua pertencendo ao quadro de pessoal da secretaria a que está vinculado, mas passa a desenvolver suas funções sob a estrutura organizacional de outro órgão.

Contudo, a LC nº 328/2005, ao instituir corregedorias setoriais em determinados órgãos do Poder Executivo (SEJUS, SEFAZ e SEDU), trouxe regra expressa segundo a qual essas unidades são responsáveis pela apuração das infrações disciplinares cometidas pelos servidores alocados nos respectivos órgãos.

A própria lei prevê ainda que a Corregedoria vinculada à SECONT responde pelas infrações praticadas por servidores alocados nos demais órgãos da Administração Direta, “ressalvados aqueles que tenham corregedoria própria” — o que é precisamente o caso da PGE, que possui sua própria Corregedoria-Geral estruturada e autônoma.

Esse conjunto normativo, embora não se refira expressamente à PGE, permite concluir que a Corregedoria-Geral da PGE detém competência para instaurar e conduzir processos administrativos disciplinares em face de servidores alocados em seus órgãos, ainda que formalmente vinculados a outras secretarias, como a SEGER.

Esse entendimento é compatível com a redação do art. 1º da Resolução CPGE nº 321/2022 (Regimento Interno da Corregedoria-Geral da PGE-ES), que estabelece que se submetem ao seu controle disciplinar tanto os Procuradores do Estado quanto aos integrantes de seus órgãos. A redação ampla abarca, portanto, os servidores de outras carreiras que exercem suas funções nos órgãos da PGE em razão de alocação e, conseqüentemente, a íntegra.

A questão da autoridade competente para aplicação da penalidade, no entanto, exige maior atenção. Nos termos do Regimento Interno da Corregedoria-Geral da PGE-ES, art.35, VI, após a tramitação do PAD, o Corregedor(a)-Geral proferirá decisão, podendo “determinar o arquivamento do procedimento ou indicar ao (à) Procurador(a)-Geral, presentes os elementos suficientes de materialidade e autoria, a penalidade a ser aplicada.”

Entretanto, dispõe a LC nº 46/1994, art.246, que a pena de demissão deverá ser aplicada pelo Chefe do respectivo Poder, no caso, o Governador do Estado. Esta competência foi delegada pelo Governador do Estado ao Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos (SERGER), conforme Decreto Estadual nº 1991-S/2019.



Análise sistemática desses enunciados normativos implica a conclusão de que ao Corregedor (a) compete instaurar o PAD e, na hipótese de aplicação de penalidade, indicá-la ao Procurador (a)-Geral. Contudo, no caso da pena de demissão, o PAD deverá ser encaminhado ao Secretário (a) da SEGER.

Essa dissociação entre a autoridade instauradora e a autoridade sancionadora é aceita na doutrina. Conforme destaca Marçal Justen Filho<sup>21</sup>, a competência para instaurar o processo não precisa ser necessariamente a mesma para aplicar a sanção, desde que tal separação esteja autorizada por lei ou regulamento — o que se mostra compatível com a prática e o arcabouço normativo da PGE.

#### 4.2.3.3 Procedimento de PAD instaurado em face de Servidores integrantes das assessorias jurídicas dos órgãos e das entidades da Administração Indireta

No caso de infrações atribuídas a servidores integrantes das assessorias jurídicas de órgãos e entidades da Administração Indireta, o PAD segue o rito descrito no art.37 da Resolução CPGE nº 321/2022.

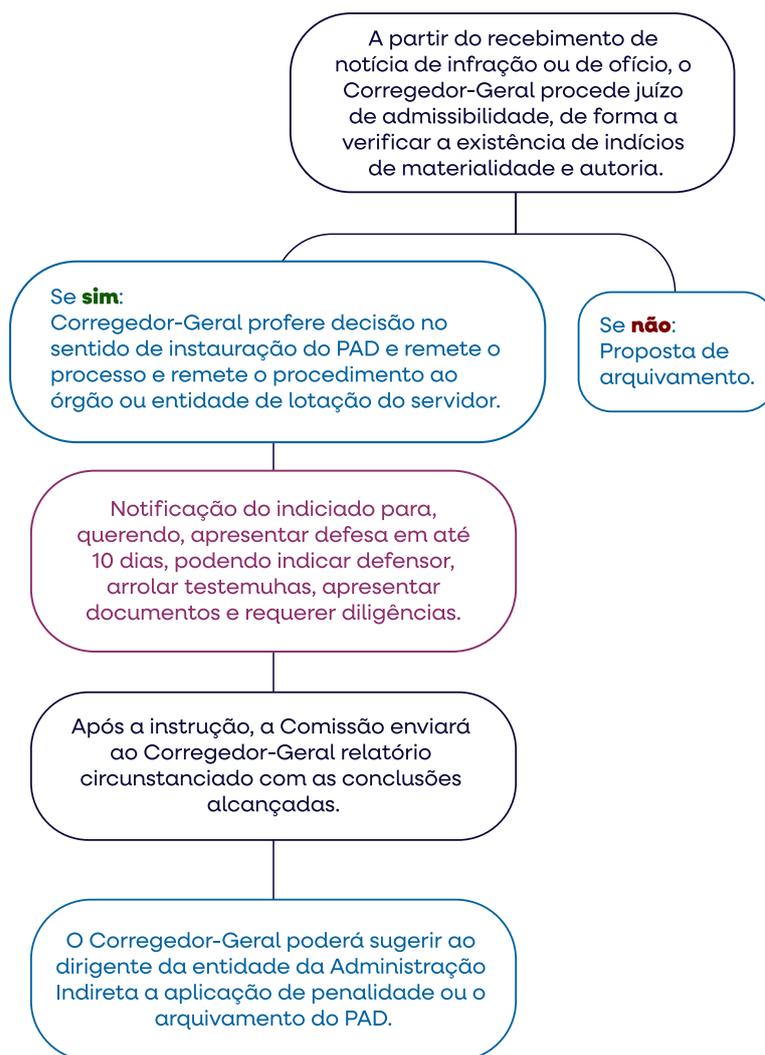
Recebida a notícia de possível infração, ou por iniciativa da própria Corregedoria-Geral, o Corregedor-Geral deverá proferir decisão fundamentada, optando pela instauração do PAD ou pelo arquivamento do feito. Em seguida, o procedimento é encaminhado ao órgão ou entidade de lotação do servidor para ciência da chefia imediata ou do dirigente máximo, e adoção das medidas cabíveis.

A instrução do processo será realizada pela Comissão Processante existente no próprio órgão ou entidade de origem, conforme as regras estabelecidas no Regimento da Corregedoria-Geral ou nas normas internas do respectivo ente.

Concluída essa etapa, a Comissão deverá elaborar um relatório circunstanciado, contendo suas conclusões sobre os fatos apurados, e encaminhá-lo ao Corregedor-Geral. Com base no relatório, o Corregedor poderá então sugerir ao dirigente da entidade a aplicação da penalidade cabível ou o arquivamento do processo, conforme o caso.

Este procedimento pode ser representado a partir do seguinte fluxograma:

<sup>21</sup> JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 10 Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1073-1074.



## 4.3 Termo de Ajustamento de Conduta – TAC

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), disciplinado pelo art. 249, § 5º da LC nº 46/1994, e regulamentado pelo Decreto nº 4.729-R/2020, é um instrumento consensual que pode ser utilizado para a resolução de infrações disciplinares de menor gravidade. Seu objetivo é promover uma resposta mais eficiente e proporcional diante de infrações disciplinares de menor potencial ofensivo.

O TAC é cabível apenas nos casos em que a infração funcional seja punível com advertência ou com suspensão de até **15 dias**. Para a celebração do termo, exige-se que o servidor não possua penalidades disciplinares vigentes registradas em seus assentamentos funcionais e não tenha firmado outro TAC nos dois anos anteriores. Além disso, nos casos em que a conduta tenha gerado prejuízo à Administração, a reparação do dano é condição necessária, podendo ocorrer por meio do ressarcimento prévio ou do compromisso formal de indenização. O prejuízo, nesse caso, deve ser de valor inferior ao limite legal de licitação dispensável.

A proposta de celebração do TAC pode partir da autoridade instauradora do PAD, da comissão processante ou do próprio servidor interessado, que poderá solicitá-lo no prazo de até 10 dias após



ser notificado da abertura do procedimento disciplinar. No entanto, mesmo havendo proposta, a assinatura do termo não é automática: cabe à autoridade instauradora avaliar sua conveniência e oportunidade, podendo indeferi-la de forma fundamentada.

O conteúdo do TAC deve trazer, de forma clara, a qualificação do servidor, a descrição resumida dos fatos, os fundamentos para a celebração do termo, as obrigações assumidas, os prazos para cumprimento e as formas de fiscalização.

Entre as obrigações possíveis, incluem-se medidas como retratação, participação em cursos de capacitação, compensação de horas não trabalhadas, regularização funcional ou devolução de valores. O prazo máximo para o cumprimento das obrigações assumidas é de dois anos.

O descumprimento injustificado do TAC acarreta o reinício ou a instauração do processo disciplinar pelos mesmos fatos que motivaram o termo, além da apuração autônoma da conduta relativa ao seu descumprimento. Importante destacar que, enquanto o TAC estiver em curso, a contagem do prazo prescricional ficará suspensa, sendo retomada do início em caso de descumprimento.

Uma vez assinado, um extrato do TAC é publicado no Diário Oficial do Estado, com a devida preservação da identidade do servidor, e o termo é registrado em seus assentamentos funcionais, com acesso restrito até o seu total cumprimento. Caso o servidor cumpra integralmente as obrigações pactuadas, o procedimento é encerrado, e não poderá haver instauração de PAD pelos mesmos fatos.

## 5. Processo Administrativo Disciplinar: fases procedimentais

Nos termos do art. 254 da LC nº 46/1994, o PAD tem início com a publicação do ato que determina sua instauração e se desenvolve em duas fases principais: o **inquérito administrativo**, voltado à apuração dos fatos e produção de provas, e o **juízo**, no qual a autoridade competente decidirá sobre a responsabilidade do servidor.

Neste tópico, será aprofundada a análise das etapas que compõem esse procedimento, com foco em seus objetivos, garantias processuais e principais marcos legais. O delineamento a seguir tem por base a marcha procedimental estabelecida na LC nº 46/1994, ainda que existam particularidades previstas nos ritos próprios definidos pelo Regimento Interno da Corregedoria-Geral da PGE-ES. Serão também consideradas, quando pertinentes, disposições constantes da Norma de Procedimento SECONT nº 015<sup>22</sup>, que estabelece diretrizes para a padronização da instauração e tramitação do PAD.

### 5.1 Instauração

A instauração do PAD é o ato que marca a deflagração formal da persecução disciplinar. Embora seja normalmente feita por portaria, a sua validade não depende da nomenclatura utilizada, mas sim do conteúdo, que deve indicar claramente a intenção da Administração de instaurar o processo.

<sup>22</sup> Conferir em [SECONT - Normas de Procedimento](#).



Esse ato deve conter informações essenciais, como a designação dos membros da comissão, a indicação de seu presidente, o prazo para conclusão dos trabalhos e a referência ao processo. A depender do caso, pode também apresentar os elementos relacionados à infração funcional, como a identificação do servidor acusado, o período em que os fatos ocorreram e qualquer outra informação necessária para garantir o exercício do contraditório e da ampla defesa.

Importante destacar que, conforme a **Súmula 641 do STJ**, não é obrigatória a exposição detalhada dos fatos na portaria de instauração:

**Súmula 641-STJ: A portaria de instauração do processo administrativo disciplinar prescinde da exposição detalhada dos fatos a serem apurados.**

STJ. 1ª Seção. Aprovada em 18/02/2020, DJe 19/02/2020.

Essa exigência pode ser satisfeita e complementada durante a fase de instrução, desde que preservado o direito de defesa. Assim como na denúncia criminal, é possível que os fatos sejam mais bem delineados ao longo do processo, desde que se assegure ao acusado plena ciência e oportunidade de resposta<sup>23</sup>.

Todavia, conforme estabelece a Norma de Procedimento nº 15 da SECONT, a Portaria de instauração do PAD deve conter, necessariamente, a indicação do dispositivo legal que confere competência à autoridade instauradora, o número de matrícula do servidor acusado e os dispositivos legais que, em tese, foram violados. Quando houver mais de um servidor indiciado, a conduta atribuída a cada um deve ser descrita de forma individualizada. Além disso, o texto da Portaria deve prever que a comissão poderá examinar atos e fatos conexos que surjam no decorrer dos trabalhos, garantindo maior abrangência e efetividade na apuração.

A partir da instauração, produzem-se efeitos jurídicos relevantes:

- Interrupção do prazo prescricional, conforme art. 157, §2º, da LC nº 46/1994;
- Impedimento de exoneração a pedido ou aposentadoria voluntária do servidor acusado, até o fim do processo e o cumprimento da penalidade, caso aplicada, nos termos do art. 276 da LC nº 46/1994.

Ademais, a instauração e o prosseguimento do processo disciplinar não dependem da existência ou da conclusão de eventual ação penal sobre os mesmos fatos. Isso porque se aplica o princípio da independência das instâncias, já explanado, que permite que a Administração exerça sua função disciplinar de forma autônoma, sem prejuízo das esferas cível e penal.

## 5.2 Impedimento e suspeição

A imparcialidade dos agentes encarregados da condução do PAD é condição essencial para a legitimidade de todo o procedimento. Essa imparcialidade pode ser afetada por situações de impedimento ou suspeição, cujos contornos e consequências são distintos.

23 CARVALHO FILHO. José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 33. Ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 137.



No âmbito do PAD, **impedimento** é a situação que torna absolutamente inviável a participação de determinado agente nos atos do procedimento, por razões que comprometem, objetivamente, sua imparcialidade. Trata-se de uma proibição legal de atuar, independentemente da vontade do agente, e que visa preservar a credibilidade, a legalidade e a neutralidade da apuração disciplinar.

O impedimento é aferível de forma objetiva e direta, ou seja, baseado em fatos concretos e verificáveis, como vínculos familiares com o servidor denunciado. É o que prevê o § 2º do art. 252 da LC nº 46/1994:

Art. 252, § 2º: não poderá integrar a Corregedoria parente do denunciado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

A vedação engloba tanto parentes consanguíneos — ou seja, ligados por laços de sangue — quanto parentes por afinidade, decorrentes de casamento ou união estável. A linha reta refere-se a ascendentes e descendentes (como pais, filhos, avós e netos), enquanto a linha colateral inclui irmãos, tios, sobrinhos e cunhados. Assim, estão impedidos de atuar no processo servidores que tenham relação de parentesco com o denunciado até o terceiro grau.

Por sua vez, a **suspeição** está relacionada a fatores subjetivos, como amizade íntima, inimizade notória ou interesse pessoal no desfecho do processo. Embora a LC nº 46/1994, que rege o regime disciplinar dos servidores do Estado do Espírito Santo, não trate expressamente das hipóteses de suspeição, a matéria é regulada de forma subsidiária pela Lei Federal nº 9.784/1999, que disciplina o processo administrativo na esfera federal. Nos termos do seu art. 20, a autoridade ou servidor deve se declarar suspeito sempre que existirem interesses pessoais no feito, amizade íntima ou inimizade notória com qualquer das partes, entre outras situações que comprometam sua isenção.

Nesses casos, a presunção de parcialidade é relativa e depende de demonstração concreta por quem alega.

Segundo entendimento pacífico do STJ, não basta alegar conjecturas ou suposições genéricas — a parte deve apresentar provas efetivas da quebra de imparcialidade:

**As alegações de imparcialidade e de suspeição de membro da comissão processante devem estar fundadas em provas, não bastando meras conjecturas ou suposições desprovidas de qualquer comprovação.**

Jurisprudência em Teses nº 140 - Tema 3.

Além disso, o fato de um membro da comissão participar de mais de uma comissão processante envolvendo o mesmo servidor, mas em procedimentos distintos, não compromete sua imparcialidade. O STJ entende que essa atuação reiterada, por si só, não configura suspeição:

**A imparcialidade de membro de comissão não fica prejudicada tão somente por este compor mais de uma comissão processante instituída para apuração de fatos distintos que envolvam o mesmo servidor.**

Jurisprudência em Teses nº 140 - Tema 4.



Também não caracteriza quebra de imparcialidade o simples fato de o membro da comissão, da autoridade instauradora ou da autoridade julgadora ter sido ouvido como testemunha ou informante em outro processo administrativo ou penal envolvendo o mesmo investigado. A jurisprudência do STJ é firme ao afirmar que a imparcialidade não se presume comprometida nessa hipótese:

**A simples oitiva de membro da comissão processante, da autoridade julgadora ou da autoridade instauradora como testemunha ou informante no bojo de outro processo administrativo ou até mesmo penal que envolva o investigado não enseja, por si só, o reconhecimento da quebra da imparcialidade.**

Jurisprudência em Teses nº 140 - Tema 5.

## 5.3 Afastamento preventivo

O afastamento preventivo é uma medida cautelar prevista no PAD destinada a resguardar a apuração dos fatos e garantir a regularidade da instrução processual. Conforme dispõe o art. 250 da LC nº 46/1994, a autoridade instauradora poderá determinar o afastamento do servidor do exercício de suas funções quando houver **indícios de responsabilidade** e **risco de interferência** na apuração da irregularidade.

Esse afastamento não possui caráter punitivo — trata-se de uma providência provisória e excepcional, voltada exclusivamente à proteção do interesse público e à preservação da lisura do procedimento disciplinar<sup>24</sup>. O prazo inicial do afastamento é de até **90 dias**, prorrogáveis por mais **60 dias**, caso subsistam os motivos que o justificaram.

Durante esse período, o servidor continuará percebendo sua remuneração normalmente, salvo nas hipóteses mais graves, previstas nos incisos I (crime contra a Administração Pública), IV (improbidade administrativa), VIII (aplicação irregular de dinheiros públicos), XI (lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio) e XII (corrupção) do art. 234 da mesma lei. Nesses casos, o servidor receberá apenas o vencimento básico e as gratificações de assiduidade e tempo de serviço, se fizer jus a elas.

O afastamento preventivo não pressupõe culpa ou autoria definitiva, sendo adotado com base em indícios consistentes e na necessidade de impedir que o servidor influencie testemunhas, altere documentos ou dificulte a instrução do processo. Portanto, trata-se de um instrumento de cautela da Administração, cuja legalidade e proporcionalidade devem ser cuidadosamente avaliadas pela autoridade competente. Nesse sentido:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. PORTARIA. AFASTAMENTO PREVENTIVO DE SERVIDOR PÚBLICO. MEDIDA EXCEPCIONAL. ATO DESTITUÍDO DE PRÉVIA MOTIVAÇÃO. NULIDADE QUE SE IMPÕE. SEGURANÇA CONCEDIDA. AGRAVO INTERNO PREJUDICADO. 1. Demandas de cunho multitudinário, que versam sobre o mesmo tema, não ensejam a reunião de processos pela prevenção. 2. A regra constante do art. 250 da Lei Complementar Estadual n.º 46/94 prevê, como medida cautelar, que o servidor público pode ser afastado do exercício de

<sup>24</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 29. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 447.



seu cargo pelo prazo de 90 (noventa) dias, prorrogáveis por mais 60 (sessenta dias), caso haja risco de sua influência na apuração da irregularidade funcional que lhe for imputada. 3. De tal regra, pode-se deduzir que o **afastamento cautelar do servidor público consiste em medida de exceção, e que só deve ser adotada diante da presença de indícios que o servidor investigado possa influir na apuração dos fatos irrogados em seu desfavor, bem como de sua responsabilidade por tais fatos**. 4. Desse modo, é mister que a Administração Pública, ao adotar tal medida, motive devidamente seu ato, trazendo as razões pelas quais o afastamento do servidor se faz necessário. 5. **A motivação, neste caso, revela-se estritamente necessária, seja porque todos os atos administrativos que importem em sanção para o servidor público devam ser motivados, seja porque é necessário garantir o contraditório e a ampla defesa ao investigado**. Precedente do STJ. 6. Segurança concedida. Agravo interno prejudicado. (TJES; MS 0003589-11.2017.8.08.0000; Primeiro Grupo de Câmaras Cíveis Reunidas; Rel. Des. Carlos Simões Fonseca; Julg. 06/11/2017; DJES 10/11/2017) [grifo nosso].

## 5.4 Inquérito Administrativo

O Inquérito administrativo é a fase central do PAD, na qual se desenvolve a instrução do feito, com o objetivo de apurar os fatos e formar a convicção da comissão processante. Conforme dispõe o art. 256 da LC nº 46/1994, essa fase deve respeitar o contraditório e a ampla defesa, garantindo ao servidor denunciado o uso de todos os meios de defesa admitidos em direito.

O inquérito administrativo compreende três fases: **instrução, defesa e relatório**. Na instrução, são colhidas provas e produzidos elementos capazes de esclarecer a verdade dos fatos — inclusive por meio de depoimentos, diligências, perícias e acareações (art. 259). Na sequência, é oportunizada a defesa do servidor, que será formalmente indiciado e citado para apresentar manifestação escrita (art. 265). Por fim, a comissão elabora relatório minucioso e conclusivo, indicando se há ou não responsabilidade funcional, e o encaminha à autoridade julgadora (art. 269 e 270).

O prazo para conclusão do inquérito é de **60 dias, prorrogável por igual período** quando houver justificativa (art. 258). O descumprimento injustificado dos prazos pode sujeitar os responsáveis às penalidades previstas no art. 231 da própria Lei.

Concluído o inquérito com a apresentação do relatório, o processo segue para a fase de julgamento, momento em que a autoridade competente decide, a partir das conclusões obtidas pela comissão, pela aplicação de penalidade ou pelo arquivamento do feito.

### 5.4.1 Instrução processual

A fase de instrução é o momento em que a comissão responsável pelo PAD reúne provas para entender o que aconteceu e se houve, de fato, alguma irregularidade cometida pelo servidor.

Durante essa etapa, a comissão pode:

- Ouvir testemunhas;
- Interrogar o servidor acusado;
- Fazer acareações (quando duas pessoas contam versões diferentes dos mesmos fatos);



- Reunir documentos;
- Pedir ajuda de técnicos ou peritos, se necessário;
- Fazer outras diligências para esclarecer os fatos.

A instrução do PAD é regida pelos princípios da oficialidade e do contraditório<sup>25</sup>. Pelo primeiro, a comissão tem o dever de buscar ativamente a verdade dos fatos, realizando as diligências necessárias. Já o contraditório assegura ao servidor o direito de acompanhar a produção das provas, tomar conhecimento do que é apurado e se manifestar sobre todos os elementos que possam fundamentar uma eventual penalidade.

Para isso, o servidor acusado deverá ser formalmente citado, com a devida descrição das irregularidades a ele atribuídas, garantindo-se pleno acesso aos autos do processo e a possibilidade de acompanhar a produção probatória. A citação também deve assegurar o exercício da ampla defesa, permitindo ao indiciado constituir defensor, apresentar documentos, arrolar testemunhas e requerer diligências.

Sobre a constituição de defensor por parte do indiciado, é importante fazer algumas considerações.

A Súmula Vinculante nº 5 do Supremo Tribunal Federal assim estabelece:

**SV 5-STF: A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição.**

STF. Publicada em 16/05/2008.

Isso quer dizer que **não é obrigatória a atuação de um advogado no PAD**, ou seja, o servidor pode apresentar sua própria defesa, pessoalmente, sem constituir procurador. Essa possibilidade, no entanto, não retira a garantia da ampla defesa, e não impede que o servidor seja assistido por advogado, caso deseje.

Durante a instrução, a comissão pode realizar depoimentos, perícias, diligências e coleta de documentos, com o objetivo de formar um conjunto probatório robusto. O servidor tem direito de participar das audiências, formular perguntas por meio do presidente da comissão e reformular indagações às testemunhas.

As testemunhas devem ser convidadas formalmente para prestar depoimento, e esses depoimentos sempre devem ser feitos oralmente, na frente da comissão, e anotados em ata (não podem ser entregues por escrito).

O STF tem admitido a utilização da chamada “prova emprestada” no PAD, permitindo que provas obtidas em outros processos, não importa de que natureza, sejam aproveitados na instrução do PAD. Para tanto, exige-se que a prova tenha sido produzida de forma lícita e que sua utilização respeite o contraditório e a ampla defesa.

<sup>25</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 31. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 880.



**Súmula 591-STJ: É permitida a “prova emprestada” no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa.**

STJ. 1ª Seção. Aprovada em 13/09/2017.

Depois de ouvir todas as testemunhas, o servidor será interrogado. Se houver mais de um acusado, cada um será ouvido separadamente. Caso haja divergência entre os relatos, a comissão pode promover uma acareação, ou seja, colocar os envolvidos frente a frente para esclarecer as contradições. A acareação entre os acusados é uma faculdade da comissão processante, não sendo um procedimento obrigatório. Nesse sentido:

**A acareação entre os acusados, prevista no § 1º do art. 159 da Lei n. 8. 112/1990, não é obrigatória, competindo à comissão processante decidir sobre a necessidade de sua realização quando os depoimentos forem colidentes e a comissão não dispuser de outros meios para a apuração dos fatos.**

Jurisprudência em Teses n. 147 - Tema 10.

Embora a acareação não seja obrigatória em todos os casos, é possível identificar julgados do Tribunal de Justiça do Espírito Santo sustentando que ela se torna imprescindível quando os depoimentos conflitantes influenciam diretamente o desfecho da apuração, sendo vedado à Administração ignorar diligências essenciais à verdade dos fatos:

**DIREITO ADMINISTRATIVO. APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE DE ATO ADMINISTRATIVO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. DEMISSÃO DE SERVIDOR PÚBLICO. VIOLAÇÃO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA. NECESSIDADE DE ACAREAÇÃO ENTRE TESTEMUNHAS. RECURSO DESPROVIDO. [...] II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** A questão em discussão consiste em definir se a ausência de acareação entre testemunhas com depoimentos contraditórios no processo administrativo disciplinar nº 76654206 caracteriza violação ao contraditório e à ampla defesa, a ponto de justificar a anulação do ato administrativo que resultou na demissão do servidor. III. Razões de decidir o princípio do devido processo legal aplica-se tanto ao âmbito judicial quanto ao administrativo, impondo à administração pública o dever de assegurar a ampla defesa e o contraditório nos processos disciplinares. O artigo 262, § 2º, da Lei Complementar Estadual nº 46/1994 determina que, havendo depoimentos contraditórios, deve-se proceder à acareação entre as testemunhas, garantindo ao acusado a possibilidade de esclarecer os fatos controvertidos.[...] Embora a jurisprudência do STJ reconheça que a acareação em processos administrativos disciplinares não seja obrigatória em todos os casos, tal medida era essencial no presente processo, pois o depoimento contraditório foi determinante para a conclusão da comissão processante. O controle jurisdicional dos atos administrativos não invade o mérito do ato, mas visa garantir sua conformidade com os preceitos constitucionais e legais, sendo cabível a anulação quando constatada violação ao devido processo legal. IV. Dispositivo e tese recurso desprovido. **Tese de julgamento: O contraditório e a ampla defesa exigem a realização da acareação quando há contradição relevante entre depoimentos de testemunhas em processo administrativo disciplinar. A ausência de acareação, quando essencial à elucidação dos fatos, compromete a validade do processo e pode ensejar sua anulação pelo poder judiciário.** O controle jurisdicional de ato administrativo disciplinar é legítimo quando constatada violação às garantias processuais do servidor. Dispositivos relevantes citados: Lei Complementar Estadual nº 46/1994, art. 262, § 2º; CF/1988, art. 5º, LV; CPC/2015, art.



487, I. Jurisprudência relevante citada: STJ, MS 20.945, Rel. Min. Regina Helena Costa, primeira seção, j. 14.06.2023; TJES, Apl. 0003323-43.2017.8.08.0026, Rel. Des. Telêmaco Antunes de Abreu Filho, Terceira Câmara Cível, j. 14.05.2019. (TJES; AC 5000650-22.2022.8.08.0024; Terceira Câmara Cível; Rel. Des. Carlos Simões Fonseca; Publ. 13/05/2025) [grifo nosso].

Ademais, é importante destacar que, conforme jurisprudência do STJ, não se configura cerceamento de defesa a ausência de interrogatório quando o próprio servidor contribuiu para que ele não ocorresse:

**Não caracteriza cerceamento de defesa no PAD a ausência de interrogatório para a qual contribuiu o próprio investigado, ante a impossibilidade de favorecimento a quem deu causa à alegada nulidade.**

Jurisprudência em Teses n. 154 - Tema 30.

Tipificada a infração disciplinar, a comissão processante deve elaborar a peça de instrução do processo, formalizando a indicição do servidor. O termo de indicição deve conter a qualificação completa do servidor e descrever de forma clara e detalhada os fatos apurados, individualizando a conduta a ele atribuída e indicando, nos autos, as provas que lhe dão suporte.

A partir disso, o servidor indiciado será citado por meio de mandado expedido pelo presidente da comissão, com o objetivo de apresentar sua defesa escrita.

## 5.4.2 Defesa

Após a fase de instrução, inicia-se a fase de defesa. Nesse momento o servidor será citado para, em **10 dias**, apresentar sua versão dos fatos, por meio de defesa escrita. Caso haja mais de um acusado, o prazo será comum a todos. A defesa deve trazer a versão do servidor sobre os fatos apurados, podendo ser acompanhada de documentos, provas, testemunhas e argumentos jurídicos que sustentem sua posição.

Quando o servidor indiciado estiver em local desconhecido e não for possível notificá-lo pessoalmente, será citado por meio de **edital** publicado no Diário Oficial do Estado, por três vezes. A partir da **última publicação**, ele terá um prazo de **15 dias** para apresentar sua defesa escrita.

Caso o servidor, apesar de ter sido regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal, será declarada a revelia. No entanto, os efeitos da revelia no PAD não são os mesmos do Processo Civil. No Processo Civil, a revelia gera a presunção de veracidade dos fatos alegados contra o réu. Já no PAD, essa presunção não se aplica. Assim, mesmo com a revelia, a Administração continua obrigada a provar os fatos imputados ao servidor, visto que o ônus da prova permanece com o Estado.

Além disso, no caso de revelia, o servidor não fica sem defesa. A comissão deve garantir que ele tenha um defensor dativo, designado pela autoridade instauradora, o qual deve ser servidor público efetivo, com nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado, e preferencialmente de mesma ou superior hierarquia.



### 5.4.3 Relatório final

Após o encerramento da fase de defesa no PAD, a comissão responsável pelo processo deve elaborar o relatório final. Esse relatório é um documento essencial, pois consolida tudo que foi apurado durante a instrução e serve de base para que a autoridade competente tome uma decisão fundamentada.

No relatório, a comissão deve apresentar um resumo claro das principais peças dos autos e expor as provas que embasaram suas conclusões. Trata-se de uma análise técnica e objetiva do caso, que precisa ser sempre conclusiva quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.

Se for reconhecida a responsabilidade, o relatório deve indicar expressamente qual norma legal ou regulamentar foi violada, além de mencionar eventuais circunstâncias agravantes ou atenuantes observadas no comportamento do servidor.

Finalizado, o relatório é encaminhado à autoridade que determinou a instauração do PAD, para que esta possa julgar o caso. Não há necessidade de intimação do servidor público após a apresentação do relatório, conforme jurisprudência do STJ:

**Em processo administrativo disciplinar, a falta de intimação do servidor público após a apresentação do relatório final pela comissão processante não configura ofensa às garantias do contraditório e da ampla defesa por ausência de previsão legal.**

Jurisprudência em Teses nº 147 - Tema 7.

Em sentido análogo, assim dispõe julgado do Tribunal de Justiça do Espírito Santo:

**APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO ORDINÁRIA. DEMISSÃO DE SERVIDOR. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. LEGALIDADE. RECURSO IMPROVIDO.** 1 - O controle realizado pelo Judiciário do PAD limita-se ao exame da regularidade do procedimento e a legalidade do ato, à luz dos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, sendo defesa qualquer incursão no mérito administrativo, estando impedida a reanálise e a valoração das provas constantes no processo disciplinar. 2 - Quanto às apontadas ilegalidades no PAD, não assiste razão ao recorrente. 3 - A ausência da sindicância prévia não configura cerceamento de defesa e nulidade do procedimento, na medida em que a própria LC nº 46 torna obrigatório o PAD sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de demissão. 4 - É permitida a prova emprestada no processo administrativo disciplinar, quando respeitados o contraditório e a ampla defesa, consoante S. 591 do STJ, o que foi devidamente observado no caso em exame. 5 - É ônus da parte a correta indicação do endereço da testemunha por ela indicada. 6 - Conforme a Súmula nº 592 do Superior Tribunal de Justiça, o excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa. 7 - **A ausência de intimação, após a apresentação do relatório final pela comissão processante, não caracteriza, por si só, nulidade quando o servidor defendeu-se ao longo de todo o processo administrativo.** (STF, RMS 30502 DF). 8 - Recurso improvido. (TJES; Apl 0031040-07.2015.8.08.0024; Quarta Câmara Cível; Rel. Des. Manoel Alves Rabelo; Julg. 28/01/2019; DJES 19/02/2019). [grifo nosso].

O relatório final, embora possa conter uma sugestão de penalidade ou de arquivamento, tem caráter opinativo. Isso significa que a autoridade julgadora não está vinculada à conclusão apresentada no



relatório, possuindo uma liberdade para adotar entendimento diverso, desde que sua decisão seja devidamente fundamentada, seja com base nos elementos constantes dos autos, seja por entender que não há provas suficientes para justificar a aplicação de penalidade<sup>26</sup>.

Exatamente por essa razão, o STJ firmou a seguinte Tema de Jurisprudência em Tese:

**É possível haver discrepância entre a penalidade sugerida pela comissão disciplinar e a aplicada pela autoridade julgadora desde que a conclusão lançada no relatório final não guarde sintonia com as provas dos autos e a sanção imposta esteja devidamente motivada.**

Jurisprudência em Teses nº 155 - Tema 1.

No mesmo sentido, a Norma de Procedimento nº 15 da SECONT dispõe que “a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la, ou isentar o servidor público de responsabilidade”.

## 5.5 Julgamento

Concluída a instrução do PAD e elaborado o relatório final pela comissão, o processo é encaminhado à autoridade competente para julgamento. O julgamento é a etapa final do PAD, momento em que a autoridade competente analisa o conjunto probatório e a conclusão da comissão processante para decidir sobre a responsabilização do servidor.

Segundo dispõe o art. 271 da LC nº 46/94, a autoridade terá o prazo de 60 dias, contados do recebimento dos autos, para proferir sua decisão. Deve-se destacar que esse prazo é impróprio, ou seja, o seu descumprimento não gera, por si só, a nulidade do processo. A principal consequência da demora injustificada no julgamento é o risco de ocorrência da prescrição da ação disciplinar, que impede a aplicação de penalidade ao servidor<sup>27</sup>.

Se a penalidade sugerida exceder a alçada da autoridade instauradora, o processo deve ser remetido à autoridade hierarquicamente competente, que também deverá decidir no mesmo prazo.

Ao julgar o PAD, a autoridade competente pode tomar diferentes decisões, de acordo com o que foi apurado.

Ela pode concordar integralmente com o relatório da comissão e aplicar a penalidade sugerida, ou concordar apenas em parte, alterando o tipo ou a gravidade da sanção. Também pode discordar totalmente da comissão: se a recomendação foi punir, ela pode decidir pelo arquivamento; se foi arquivar, ela pode aplicar penalidade. Se entender que as provas são insuficientes ou mal produzidas, pode determinar o refazimento do processo, com nova comissão. Em qualquer caso, a decisão deve ser fundamentada, com base nas provas constantes dos autos<sup>28</sup>.

26 PEREIRA, Giselle Tardioli; PEREIRA, Leiner Marchetti. Processo administrativo disciplinar e suas penalidades. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 14, n. 1, 2016, p. 436.

27 ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 29. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 451.

28 ALVES, Léo da Silva. **Curso de Processo Disciplinar**. Brasília: Cebrad, 2008, p. 236.



Caso seja constatado algum vício insanável no curso do processo, a autoridade julgadora deverá declarar sua nulidade total ou parcial e determinar a instauração de novo PAD. Nessa hipótese, não há óbice para que a nova Comissão Processante seja composta dos mesmos membros, conforme jurisprudência do STJ:

**Respeitados todos os aspectos processuais relativos à suspeição e impedimento dos membros da Comissão Processante previstos pelas Leis 8.112/90 e 9.784/99, não há qualquer impedimento ou prejuízo material na convocação dos mesmos servidores que anteriormente tenham integrado Comissão Processante, cujo relatório conclusivo foi posteriormente anulado (por cerceamento de defesa), para compor a segunda Comissão de Inquérito [...].**

STJ. 1ª Seção. MS 16.192/DF, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, julgado em 10/04/2013.

Caso identificada a extinção da punibilidade pela prescrição, o fato deverá ser apenas registrado nos assentamentos funcionais do servidor, sem aplicação de penalidade.

Por fim, nos casos em que a infração também configure crime, o PAD deve ser remetido ao Ministério Público, a quem compete propor eventual ação penal.

## 6. Referências Bibliográficas

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 29. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

ALVES, Léo da Silva. **Curso de Processo Disciplinar**. Brasília: Cebrad, 2008.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2022.

CARVALHO, Antonio Carlos Alencar. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância: à luz da jurisprudência dos tribunais e da casuística da Administração Pública**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 33. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

COSTA, José Armando da. **Processo Administrativo Disciplinar**. 5. Ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 31. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 10. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 21. Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

PEREIRA, Giselle Tardioli; PEREIRA, Leiner Marchetti. Processo administrativo disciplinar e suas penalidades. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 14, n. 1, p. 429-447, 2016.



**GOVERNO DO ESTADO  
DO ESPÍRITO SANTO**

*Procuradoria-Geral do Estado*