

Procuradoria  
Geral do  
Estado



ESTADO DE GOIÁS  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO  
GABINETE

PROCESSO: 202011867001163

INTERESSADO: CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE GOIÁS

ASSUNTO: consulta em matéria disciplinar

**DESPACHO Nº 1674/2021 - GAB**

CONSULTA. CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO. ASPECTOS SOBRE O CUMPRIMENTO DAS CONDIÇÕES FIXADAS EM TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC) FIRMADO COMO ALTERNATIVA A PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES QUE ENVOLVAM TRANSGRESSÕES DE MENOR POTENCIAL OFENSIVO NAS CIRCUNSTÂNCIAS EM QUE O AGENTE FALTOSO É SERVIDOR ESTATUTÁRIO TITULAR DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO QUE VEM A SER EXONERADO DE OFÍCIO APÓS A CELEBRAÇÃO DO AJUSTE OU NA HIPÓTESE EM QUE AGENTE É EMPREGADO PÚBLICO SUBMETIDO AO REGIME CELETISTA.

1. Trata-se de consulta formulada pela Controladoria-Geral do Estado acerca de vários aspectos que envolvem a adoção do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) na esfera disciplinar, inicialmente respondida pelo Despacho Referencial GAB nº 1707/2020 retro (SEI 000015786134) que, em suma, exarou as seguintes orientações:

*(i)* Na hipótese de exoneração do servidor de ofício, embora não se trate propriamente de conjuntura de descumprimento voluntário, é possível invocar a regra do art. 257 do Estatuto<sup>[1]</sup> a qual estabelece que “o descumprimento das condições firmadas no TAC, declarado pela autoridade de que trata o art. 249, importará na aplicação imediata da penalidade objetivamente definida em seu instrumento”. Como o rompimento do vínculo funcional torna inexecutíveis as sanções de advertência e suspensão, restará à Administração Pública a alternativa de proceder à inabilitação do ex-servidor, nos moldes do art. 199 da Lei nº 20.756, e 2020<sup>[2]</sup>, e com fundamento na disposição do art. 209, §2º, inciso I do mesmo diploma<sup>[3]</sup>;

*(ii)* Mesmo com o rompimento do vínculo funcional o TAC subsiste válido enquanto título executivo (art. 250, Lei nº 20.756, de 2020<sup>[4]</sup>, art. 5º, Lei nº 7.347, de 1985<sup>[5]</sup> e art. 784, IV, Código de Processo Civil<sup>[6]</sup>), o que permite o prosseguimento da cobrança na via administrativa de eventuais valores devidos pelo ex-servidor a título de ressarcimento, dispensadas, neste caso particular, a comunicação prévia ou a anterior instauração de processo administrativo comum (PAC – Lei nº 13.800/2001).

*(iii)* Caso tenha havido parcelamento, a exoneração operará o vencimento antecipado dos descontos futuros, cuja totalidade passa a ser exigível em parcela única. O §8º do art. 97 do Estatuto<sup>[7]</sup> autoriza ainda que o valor remanescente, uma vez que originário de “indenização ao erário”, seja compensado com os “créditos líquidos, certos e exigíveis que tenha em virtude do cargo ocupado”, a exemplos das férias e do décimo terceiro indenizados que o exonerado tem direito a receber no mês de

acerto. Caso a compensação não seja suficiente para o adimplemento total do débito e o devedor não realize o pagamento voluntário imediato, a Administração Pública poderá recorrer aos procedimentos de conciliação e mediação (art. 97, §9º, Lei nº 20.756/2020<sup>[8]</sup>) que, uma vez frustrados, ensejará a inscrição na dívida ativa e cobrança via ação executiva;

**(iv)** Os óbices impostos pelo art. 62 da Lei nº 20.756/2020<sup>[9]</sup>, uma vez que prescrevem norma instituidora de restrição ao direito de inativação do servidor, não podem ser interpretados de forma ampliativa e devem ter aplicação circunscrita às situações em que o servidor que figura como acusado em processo administrativo disciplinar ou está em cumprimento de penalidade disciplinar. Logo é possível o deferimento de aposentadoria voluntária ao servidor durante a vigência do período de prova do termo de ajustamento de conduta (TAC). Neste caso, quanto ao desfecho do TAC, devem ser adotadas as mesmas soluções já sugeridas para as situações dos servidores titulares de cargo de provimento em comissão que são exonerados de ofício;

**(v)** O termo final do TAC não pode recair em data posterior ao advento da idade de setenta e cinco anos pelo servidor faltoso sujeito ao regime próprio de previdência, pois a aposentadoria compulsória (art. 40, §1º, II, Constituição Federal<sup>[10]</sup>) impõe sua inativação e tornaria inviável o cumprimento do ajuste. Não deve ser admitida, portanto, a assinatura de TAC disciplinar pelo servidor que implementará a reportada idade durante o período de prova de 24 (vinte e quatro) meses;

**(vi)** A indenização (ressarcimento dos danos ou prejuízos causados pelo servidor faltoso ao erário) quando parcelada e descontada diretamente na remuneração, deve ser levada a efeito em quantidade de parcelas mensais que não ultrapasse o período de prova de 24 (vinte e quatro) meses. Tal conclusão se funda em interpretação que preza a coesão do sistema, já que o inciso II do art. 254 do estatuto fixa o prazo de vigência do TAC em 2 (dois) anos contados da sua assinatura;

**(vii)** A formalização do TAC somente será viável caso o montante total do débito do valor a ser ressarcido ao erário pelo servidor faltoso puder ser dividido em 24 (vinte e quatro) parcelas, considerado o limite imposto pela margem consignável, ou o servidor opte por quitar o débito integralmente à vista;

**(viii)** O art. 196, §3º, I, g da Lei nº 20.756/2020 ostenta atecnia legislativa, pois, ao dispor sobre circunstância que agrava a penalidade empregou equivocadamente o conceito de concurso formal, quando o correto seria o emprego na reportada alínea do conceito de *concurso material*. A redação atual da norma que veicula tal causa de aumento de pena é ineficaz porque não se ajusta ao fim para o qual foi inserida no ordenamento, ou seja, o conceito jurídico que encerra – concurso formal – não abarca circunstância gravosa capaz de qualificá-lo como aumento de pena, o que a torna, por conseguinte, inaplicável;

**(ix)** A celebração do TAC é permitida apenas em cenário de prática de uma única transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo, advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, e, portanto, vedada em contextos de concurso material de infrações, o que enseja a revisão das conclusões alcançadas por esta Casa nos Despachos nº 1060/2020-GAB (000013981948) e nº 1305/2020-GAB (000014594448); e

**(x)** A redação do inciso III do art. 252 da Lei nº 20756, de 2020<sup>[11]</sup>, no ponto em que determina como um dos requisitos para a celebração do TAC que a penalidade aplicável em tese seja de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias, demonstra que o parâmetro a ser adotado para aferição dessa condição legal é a pena máxima cominada em abstrato, e não a pena “*em potencial*” definida pelo texto legal como sendo aquela objetivamente indicada no instrumento do TAC e “*baseada em nota técnica emitida pela unidade correcional do órgão ou entidade da prática do fato, pela Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar ou pelo Órgão Central do Sistema de Correição*”. Logo, para tal fim, devem ser consideradas as penalidades listadas nos artigos 202, 203 e 204 da Lei nº 20.756/2020.

2. Na sequência a Gerência de Resolução Consensual de Conflitos da Controladoria-Geral do Estado (Despacho GERCC nº 37/2021 - SEI 000019872503) formulou outras onze indagações

acerca do tema, a saber:

[...] 3. Ao analisarmos o item 4 da referida orientação, verifica-se o entendimento de que a exoneração de ofício do servidor implicará na incidência das sanções que constam do termo do ajuste. Todavia, visto que o rompimento do vínculo funcional tornará inexecutáveis a aplicação das sanções de advertência ou de suspensão, restará à Administração Pública a alternativa de proceder à inabilitação do ex-servidor, nos moldes do art. 199 da Lei nº 20.756/2020 e com fundamento na disposição do art. 209, § 2º, I, do mesmo diploma.

3.1 Diante deste cenário, podemos nos deparar com situações em que o servidor comissionado venha a ser exonerado de ofício, com o intuito do mesmo assumir outro cargo comissionado na Administração.

3.2 Nesta hipótese, aplicando a orientação dessa PGE, caso a exoneração e a posse no novo cargo ocorram sem solução de continuidade (mesmo decreto, por exemplo) ou considerando que o servidor peça sua exoneração e tome posse no mesmo dia de publicação do decreto (ou poucos dias após a publicação do decreto), questiona-se:

**I) Considerando que a aplicação da penalidade de inabilitação muito possivelmente se concretizará após a posse desse servidor no novo cargo, seria possível transpor o cumprimento do TAC para o novo vínculo com a administração pública?**

**II) Qual tratamento deve ser dado nas hipóteses em que o servidor comissionado é exonerado, transcorre-se um certo prazo, aplica-se-lhe a penalidade de inabilitação e o mesmo é nomeado com efeito retroativo (à data de sua exoneração, por exemplo) para o mesmo ou para outro cargo?**

**III) Em se verificando as hipóteses de exoneração de ofício e aposentadoria voluntária do servidor, caso o TAC tenha definido a penalidade de suspensão no caso de descumprimento do termo, além da inabilitação, será cabível também a aplicação da pena de multa prevista no §3º do art. 193 da Lei nº 20.756/2020?**

4. Quanto ao questionamento da utilização da pena em concreto ou em abstrato para definição das infrações disciplinares passíveis de TAC, essa Procuradoria posicionou-se no sentido de que o parâmetro para aferição da existência de transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo é a pena máxima em abstrato cominada para os tipos listados nos arts. 202, 203 e 204 da Lei 20756/2020, e não a pena em potencial a ser indicada objetivamente no instrumento do TAC.

4.1 Todavia, o art. 260 do Novo Estatuto prevê a regra de transição, dispondo sobre a possibilidade de celebração de TAC nos processos disciplinares em curso na data da publicação da Lei, caso constatados os requisitos necessários à sua celebração, desde que não tenha havido decisão condenatória.

4.2 Considerando o teor do Despacho nº 1.551/2020 dessa PGE (000015363848), que trata do critério da aplicabilidade da norma de direito material vigente à época da ocorrência do fato (o tempo rege o ato - tempus regit actum), salvo quando a lei posterior for mais benéfica, podemos ter situações em que a aplicação da Lei 10.460/88 mostra-se mais vantajosa para o servidor público se comparada com o Novo Estatuto.

4.3 Assim, considerando que o TAC poderá ser utilizado nos processos disciplinares que envolvam transgressões disciplinares punidas com advertência ou suspensão de até 30 dias, e considerando que a revogada Lei 10.460/88 dispunha que a penalidade de suspensão não excederá a 90 dias, não apresentando assim, as gradações nos termos dos arts. 202, 203 e 204 do Novo Estatuto, questiona-se:

**IV) As penalidades punidas com repreensão ou suspensão previstas na Lei 10.460/88 (nos casos em que a utilização da Lei 10.460/88 se mostrar mais vantajosa para o servidor público) são passíveis de TAC?**

**V) Caso afirmativo, qual o parâmetro para aferição da existência de transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo naquele Estatuto?**

**VI) O novo Estatuto, em seu art. 201, §7, inc. III, dispõe que a celebração do TAC suspende a contagem do prazo prescricional. Assim, caso essa PGE entenda pela possibilidade da celebração do TAC nas transgressões disciplinares dispostas no revogado estatuto, referida regra terá eficácia? Ou seja, a celebração de TAC consubstanciada nas transgressões da Lei 10.460/88 terá o condão de suspender o prazo prescricional?**

5. A Instrução Normativa n.º 3/2020 - CGE (000020721040) que disciplina a celebração do TAC, em atendimento aos princípios da isonomia, eficiência e razoabilidade, e em alinhamento com a IN n.º 4/2020 da Corregedoria-Geral da União (000020721595), facultou a utilização desse instrumento de resolução de conflitos aos empregados públicos (celetistas) vinculados à administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual, nos casos de transgressão disciplinar punível com advertência.

5.1 Já as empresas públicas e sociedades de economia mista poderão aplicar as disposições inerentes à resolução consensual de conflitos previstas na Lei 20.756/2020, bem como na IN nº 3/2020, naquilo que não contrariar suas respectivas regulamentações disciplinares internas ou demais disposições legais aplicáveis aos empregados públicos.

5.2 Todavia, a procuradoria setorial da Agência Goiana de Assistência Técnica, Extensão Rural e Pesquisa Agropecuária - EMATER, nos termos do Despacho n.º 216/2020 - autos 202012404000313 (000020721914), manifestou-se da seguinte forma:

12. Conforme explicitado anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT seria o diploma legal por excelência para dispor acerca das questões de cunho disciplinar dos empregados públicos, ocorre que citada norma não prevê em seu bojo a graduação de penalidades, em tese, que poderiam ser aplicadas aos empregados celetistas. A lei se limita a apresentar um rol de faltas, para alguns, numerus clausus, não especificando qual deve ser a penalização diante da falta cometida, tratando-as como justas causas rescisivas do contrato de trabalho...

...

13. Vejam que a CLT além da demissão por justa causa prevista no art. 482 transcrito acima, prevê apenas a suspensão do art. 474, esclarecendo que a mesma não poderá ultrapassar trinta dias, ficando a pena de advertência prevista apenas em regulamentos internos e na doutrina trabalhista.

14. Portanto, considerando que a Instrução Normativa nº 03/2020 estabeleceu que o TAC poderia ser facultado ao empregado público em casos de transgressão disciplinar punível com advertência e que a Lei nº 20.756/2020, estabelece, quando trata dos requisitos para a celebração do TAC, a observância da penalidade aplicável, em “tese”, ante a ausência de graduação de penalidade nas prescrições constantes da CLT, para a viabilização do TAC aos empregados públicos deveras, a princípio, ser observado as penalidades previstas no novo Estatuto do Servidor Público do Estado de Goiás.

15. Por fim, esclarecemos que tendo a transgressão funcional sido praticada sob a égide do antigo Estatuto do Servidor Público e sendo a norma daquele mais benéfica ao empregado, utilizar-se-á aquele Estatuto como parâmetro. Em caso de entendimento contrário, nos parece restar inviabilizado a operacionalização do TAC aos empregados públicos vinculado à administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo até que a normatização seja composta pela Controladoria Geral do Estado, se este for o entendimento.

16. Isto posto, manifestamos pela impossibilidade de se celebrar o TAC no caso em análise e reiteramos os termos apostos no Parecer nº 87/2020, recomendando que os autos retornem à Comissão Sindicante para análise e manifestação sobre o anotado no item 15 do citado Parecer jurídico.

5.3 Diante do exposto, com o intuito de uniformizar o entendimento sobre a matéria e garantir a legalidade na celebração de termos de ajustamento de conduta aos empregados públicos, temos a fazer o seguintes questionamentos:

**VII) É possível a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta em favor aos empregados públicos nos casos de transgressões disciplinares punidas com advertência?**

**VIII) Em caso positivo, em qual instrumento o responsável pela proposição e condução do TAC deverá fundamentar a conduta/penalidade do TAC? Nas transgressões disciplinares previstas na Lei 10.460/88 (quando mais benéficas), na 20.756/2020, na CLT ou nas respectivas regulamentações disciplinares internas, quando existentes?**

**IX) Em caso negativo, como proceder nos casos de acordos já celebrados junto aos empregados públicos?**

6. O art. 248 do novo Estatuto prevê que o TAC poderá ser realizado, de ofício, a partir do conhecimento pela administração da prática de suposta infração disciplinar, ou a pedido do servidor, até 5 (cinco) dias contados da sua citação em processo administrativo disciplinar já instaurado.

6.1 Dessa forma, a celebração do acordo poderá ocorrer durante a tramitação de um procedimento correcional (sindicância ou PAD), e o seu adimplemento resultará na extinção da punibilidade da transgressão disciplinar, enquanto seu descumprimento importará na aplicação imediata da penalidade objetivamente definida em seu instrumento. Ou seja, em ambas hipóteses teremos reflexos do TAC no procedimento correcional em tramitação.

6.2 Além disso, há a hipótese de o TAC firmado sem o preenchimento dos requisitos previstos no artigo 252 ser declarado nulo, o que, em tese, resultaria no retorno do andamento da persecução disciplinar já iniciada.

6.3 Ante ao exposto, pergunta-se:

**X) Qual tratamento deverá ser dado em relação aos procedimentos disciplinares (sindicâncias e PAD's) após a celebração do TAC? Os mesmos deverão ser arquivados, sobrestados (ou outra alternativa) até a conclusão do prazo de vigência do TAC?**

**XI) O parágrafo único do art. 252 da Lei 20.756/2020 determina que o TAC firmado sem o preenchimento dos requisitos de admissibilidade será declarado nulo, devendo-se apurar a responsabilidade do agente público que concedeu irregularmente o benefício. Em se verificando tal hipótese, deve-se dar continuidade ao procedimento correccional que originou o TAC?**

3. Em seu pronunciamento (Parecer PROCSET nº 20/2021 - SEI 000021654745) a Procuradoria Setorial da pasta respondeu os questionamentos nos seguintes termos:

*(i) nas situações de exoneração de ofício de servidor titular de cargo de provimento em comissão e a sua subsequente nomeação para outro cargo, sem solução de continuidade ou levada a efeito poucos dias após o desfazimento do vínculo, não é possível “transportar o cumprimento do TAC do servidor para o novo vínculo com a administração pública, vez que, a inabilitação que lhe alcançou em decorrência da exoneração de ofício do primeiro cargo o impede de, inclusive, ser investido no cargo subsequente”, tal conclusão é extraída da regra inserta no art. 199, caput, da Lei n. 20.756/2020 dispõe expressamente que “a aplicação de penalidade por transgressão disciplinar acarreta a inabilitação do servidor apenado para sua promoção ou nova investidura em cargo efetivo ou em comissão, mandato ou emprego público estadual ...”;*

*(ii) “mesmo que a inabilitação decorrente do primeiro cargo se concretize após a investidura do servidor no novo cargo, tem-se que a referida posse estará eivada de ilegalidade (com fulcro no art. 199, caput, da Lei n. 20.756/2020), podendo a Administração tornar sem efeito o ato da investidura, nos termos preconizados pela Súmula n. 473/STF”;*

*(iii) “em que pese a nomeação para o segundo cargo ter se dado com efeito retroativo à data de exoneração do servidor do primeiro cargo, este estará impossibilitado de tomar posse e, conseqüentemente, consolidar sua investidura no novo cargo, por ausência de uma das condições necessárias para que o ato administrativo seja realizado nos termos da legislação que rege a matéria – qual seja, não estar inabilitado [...] deste modo, a consolidação do ato de investidura no novo cargo sem a observância da referida condição implicará em sua nulidade, que deverá ser declarada pela Administração visando a garantia do princípio da legalidade, conforme exposto em linhas pretéritas”;*

*(iv) Inviabilidade da aplicação da pena de multa prevista no § 3º do art. 193 da Lei n. 20.756, de 2020 na hipótese de exoneração de ofício e aposentadoria voluntária do servidor quando o TAC por ele firmado tenha definido penalidade de suspensão para o caso de descumprimento do ajuste. Nos termos do caput e do §1º, ambos do art. 248, da Lei n. 20.756, de 2020, o TAC consiste em instrumento de resolução consensual de conflitos utilizado de forma alternativa a processos disciplinares que envolvam transgressões disciplinares de menor potencial ofensivo, consideradas, para os fins desta lei, as condutas puníveis com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias enquanto que a penalidade de multa é aplicável, a teor do art. 193, §3º, do mesmo estatuto, às transgressões disciplinares médias;*

*(v) “Inaplicabilidade da pena de multa prevista § 3º do art. 193 da Lei n. 20.756/2020 quando do descumprimento do TAC em decorrência de exoneração de ofício e aposentadoria voluntária do servidor com fulcro no Princípio da Legalidade, bem como pela impossibilidade de adoção da reformatio in pejus nos processos administrativos disciplinares”;*

*(vi) “As penalidades punidas com repreensão ou suspensão previstas na Lei n. 10.460/88 são passíveis de TAC, desde que atendidos todos os demais requisitos tidos como necessários para referida celebração”;*

*(vii) “A PGE, por meio do Despacho n. 1707/2021 - GAB (evento 000015786134), posicionou no sentido de que o parâmetro para aferição da existência de transgressão disciplinar de menor potencial é a pena máxima em abstrato cominada aos tipos listados nos arts. 202 à 204 da Lei n. 20.756/2020, e não a pena em potencial a ser indicada objetivamente no instrumento do TAC”;*

*(viii) “A repreensão e a suspensão são as penalidades mais brandas previstas na Lei n. 10.460/88, do mesmo modo que a advertência e a suspensão são para a Lei n. 20.756/2020 [...] ao dispor que a repreensão e a suspensão até 30 (trinta) dias independe de processo administrativo para sua aplicação, corrobora com o entendimento de que as referidas penalidades são atribuídas no antigo*

*estatuto às situações de menor potencial ofensivo, em que pese referida ilação esteja melhor definida na Lei n. 20.756/2020 – especificamente no art. 248, § 1º –, ao atribuir de forma expressa referida classificação à advertência e à suspensão de até 30 (trinta) dias”;*

*(ix) “Desde que os requisitos para a celebração do TAC, dispostos nos artigos 248 e 252 da Lei n. 20.756/2020 sejam atendidos, ter-se-á um ato válido e eficaz, capaz de produzir efeitos, sendo um deles a suspensão do prazo prescricional, nos termos do art. 201, § 7º, inciso III retrotranscrito”;*

*(x) “Não há óbice em se celebrar TAC em favor dos empregados públicos nos casos de transgressões disciplinares punidas com advertência [...] é cabível a celebração do TAC na situação tratada pelo art. 474 da CLT, visto que a sanção ali prevista se amolda com maestria à modalidade sancionatória e ao limite temporal exigidos pelo §1º do art. 248, da Lei 20.756/2020”;*

*(xi) “Embora a Consolidação das Leis do Trabalho não destine um artigo específico para elencar as espécies de penalidades, traz em seus artigos 474, 482 e 493 diretrizes para que a doutrina e a jurisprudência firmem a convicção da existência das seguintes modalidades de sanção: a) advertência (verbal ou escrita); b) suspensão e c) dispensa com justa causa”;*

*(xii) “A CLT é o instrumento em que o responsável pela proposição e condução do TAC deverá fundamentar a conduta/penalidade”;*

*(xiii) “É possível a celebração do TAC em favor dos empregados públicos nos casos de transgressões disciplinares punidas com advertência e suspensão”;*

*(xiv) “Com a firtatura do TAC, opera-se a perda de objeto de possíveis sindicâncias ou processos administrativos disciplinares, tendo em vista que, como dito acima, sua celebração depende do “reconhecimento pelo servidor da responsabilidade pela prática da transgressão disciplinar” (art.252, inciso I, da Lei 20.756/2020)”;*

*(xv) “A legislação de regência do TAC traz expressamente que, diante do descumprimento do referido termo o mesmo será executado, importando na aplicação imediata da penalidade objetivamente definida em seu texto (art. 257 da Lei n. 20.756/2020)”;*

*(xvi) “Conforme bem observado pela PGE em manifestação pretérita que integra os presentes autos (evento n. 000015786134), não há que se falar em retomada do curso da correlata sindicância ou processo administrativo disciplinar diante do descumprimento do TAC, vez que este instrumento já conterà em seu bojo o reconhecimento pelo servidor de sua responsabilidade acerca da prática da transgressão disciplinar e a indicação objetiva da penalidade aplicável, não havendo, portanto, mais o que se apurar”;*

*(xvii) “Os procedimentos disciplinares, após a celebração do TAC, poderão ser arquivados, na medida em que o referido termo – ferramenta de resolução de conflitos de forma amigável –, irá substituí-lo para todos os efeitos que se fizerem necessários, pois já conterà em seu bojo o reconhecimento do servidor pela prática da transgressão disciplinar cometida, bem como a penalidade aplicável à mesma”;*

*(xviii) “Se a declaração de nulidade retroage à data em que o ato nulo foi produzido, atingindo inclusive os seus efeitos, tem-se que o ato declarado nulo – no caso em análise, o TAC –, deixa de existir no mundo jurídico, restando desprovido de qualquer validade e eficácia, e, conseqüentemente, ocasionando a retomada do procedimento correccional que o originou em seu status quo”;*

*(xix) “Diante da declaração de nulidade do TAC não há óbice à continuidade do procedimento correccional do qual aquele se originou, destacando-se, entretanto, a necessidade de conferir se o referido procedimento não fora alcançado pela prescrição, visto que a causa suspensiva da prescrição perdeu a força para produzir qualquer efeito no mundo jurídico”;*

*(xx) Na linha da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, o ato administrativo nulo ou o processo administrativo eivado de nulidade, não tem o condão de promover a interrupção da contagem do prazo prescricional da pretensão punitiva disciplinar (STJ, MANDADO DE SEGURANÇA - 13242. Terceira Seção. Relator: Napoleão Nunes Maia Filho. DJE DATA:19/12/2008); e*

**(xxi)** “Retomado o procedimento correccional caso a pretensão punitiva não esteja prescrita, e verificada a presença cumulativa de todos os requisitos tidos como necessários para celebração do TAC, não há óbice para que seja oportunizado novo momento para sua assinatura, vez que, conforme exposto em linhas pretéritas, o ato nulo retroage à sua origem”.

## PRIMEIRO, SEGUNDO E TERCEIRO QUESTIONAMENTOS

**I) Considerando que a aplicação da penalidade de inabilitação muito possivelmente se concretizará após a posse desse servidor no novo cargo, seria possível transpor o cumprimento do TAC para o novo vínculo com a administração pública?**

**II) Qual tratamento deve ser dado nas hipóteses em que o servidor comissionado é exonerado, transcorre-se um certo prazo, aplica-se-lhe a penalidade de inabilitação e o mesmo é nomeado com efeito retroativo (à data de sua exoneração, por exemplo) para o mesmo ou para outro cargo?**

**III) Em se verificando as hipóteses de exoneração de ofício e aposentadoria voluntária do servidor, caso o TAC tenha definido a penalidade de suspensão no caso de descumprimento do termo, além da inabilitação, será cabível também a aplicação da pena de multa prevista no §3º do art. 193 da Lei nº 20.756/2020?**

4. Nas conjunturas de exoneração de ofício de servidor titular de cargo de provimento em comissão e a sua subsequente nomeação para outro cargo, tenha havido ou não solução de continuidade entre o desfazimento do vínculo e a segunda nomeação, a repercussão dos efeitos de eventual inabilitação aplicada em sede de PAD em razão de condenação por falta funcional perpetrada durante o exercício da função do primeiro vínculo irá depender do momento em que esta inabilitação passará a surtir seus efeitos.

5. O art. 240 da Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020<sup>[12]</sup> estabelece a necessidade de publicação do ato de julgamento do PAD no órgão oficial de modo que eventual penalidade e a correlata inabilitação somente se tornam exequíveis e, portanto, aptas a produzirem seus efeitos jurídicos a partir da reportada publicação.

6. E mais, eventual recurso interposto em face de fortuita decisão condenatória de aplicação das sanções de suspensão, multa, demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, na forma art. 241, §2º, da Lei nº 20.756, de 2020<sup>[13]</sup>, é dotado de efeito suspensivo, razão pela qual a efetiva implementação da penalidade e da inabilitação deve aguardar, ainda, o transcurso do prazo recursal (art. 241, *caput*).

7. Em outras palavras, a inabilitação imposta em virtude de falta funcional praticada durante determinado vínculo funcional desfeito somente impossibilitará uma nomeação subsequente se no momento desta segunda nomeação a decisão que a aplicou já tiver sido publicada no diário oficial e se tornado definitiva.

8. Neste contexto, é no momento da confecção do ato de nomeação do segundo vínculo que deve ser averiguada a existência de decisão condenatória proferida em PAD em relação ao ao vínculo anterior, a fim de evitar adoção de data retroativa incompatível com eventual inabilitação antecedente.

9. Portanto, uma vez rompido o vínculo funcional que deu causa à persecução disciplinar mediante a exoneração de ofício, antes do exaurimento do período de prova, as penalidades

disciplinares de advertência (ou a equivalente repreensão da Lei nº 10.460, de 1988) e suspensão fixadas como penalidade objetiva no bojo de TAC tornam-se inexecutáveis e não poderão ser aplicadas, ou, segundo expressão adotada pela consulente, “*transportadas*” para o vínculo funcional subsequente caso no momento da implementação dessas medidas (após a publicação e depois de transcorrido o prazo para recurso) o servidor já tiver sido nomeado para o segundo cargo.

10. Conforme disposto no §3º do art. 193 da Lei nº 30.756, de 2020 a penalidade de multa é aplicável na hipótese de impossibilidade de execução da pena de suspensão quando o agente condenado for servidor inativo ou em disponibilidade, em razão de conduta praticada na atividade, *in verbis*:

Art. 193. São penalidades disciplinares:

[...]

§ 3º A penalidade de multa será aplicada ao servidor inativo ou em disponibilidade que houver praticado, na atividade, transgressão disciplinar média e corresponderá ao valor diário dos proventos de aposentadoria ou da remuneração ou do subsídio da disponibilidade por dia de suspensão.

11. O servidor exonerado de ofício, situação que não se confunde com a aposentadoria ou a disponibilidade, não está contemplada no dispositivo transcrito, logo, não pode a Administração Pública, neste caso, converter a suspensão em multa. Aqui convém reforçar o princípio da exegese jurídica de preconiza a interpretação restritiva das normas punitivas, sobretudo daquelas que versam sobre penalidades disciplinares.

12. Em contrapartida, na hipótese de aposentadoria voluntária do condenado a conversão da suspensão em multa não é somente possível como necessária, por força de determinação legal. Neste sentido, incorreta, pois, é a conclusão alcançada no item 21 do Parecer PROCSET nº 20/2021 (SEI 000021654745), pois nas conjunturas em que o servidor firmou TAC no bojo do qual é fixada penalidade objetiva de suspensão, com a superveniente concessão da aposentadoria voluntária durante o período de prova, esta sanção será convertida em multa, com respaldo no citado art. 193, §3º, da Lei nº 20.756, de 2020.

13. Ainda em contraponto a equivocada afirmativa feita no opinativo da Procuradoria Setorial, oportuno esclarecer que o significado de transgressões disciplinares de natureza leve empregado pelos §1º do art. 193, da Lei nº 20.756, de 2020<sup>[14]</sup> não pode ser equiparado à definição de *infração de menor potencial ofensivo* utilizada pelo art. 248, §1º<sup>[15]</sup>, pois o legislador norteou-se em parâmetros distintos para delimitar a concepção desses termos jurídicos.

14. Desse modo, no novo estatuto, *transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo* (art. 248, §1º) não é sinônimo de *transgressão disciplinar de natureza leve* (art. 193, §1º). A corroborar tal conclusão tem-se que os arts. 202, incisos VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV e XVI, 203, incisos II, III e IV, e 204, incisos II e III, da Lei nº 20.756, de 2020 encerram condutas qualificadas como *transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo*, na medida em que puníveis com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, segundo o conceito plasmado no art. 248, parágrafo único, e os comportamentos ali descritos podem ser classificados como transgressão de *natureza leve* ou *média*, a depender da penalidade escolhida pela autoridade julgadora no momento da aplicação.

#### QUARTO, QUINTO E SEXTO QUESTIONAMENTOS

**IV) As penalidades punidas com repreensão ou suspensão previstas na Lei 10.460/88 (nos casos em que a utilização da Lei 10.460/88 se mostrar mais vantajosa para o servidor público) são passíveis de TAC?**

**V) Caso afirmativo, qual o parâmetro para aferição da existência de transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo naquele Estatuto?**

**VI) O novo Estatuto, em seu art. 201, §7, inc. III, dispõe que a celebração do TAC suspende a contagem do prazo prescricional. Assim, caso essa PGE entenda pela possibilidade da celebração do TAC nas transgressões disciplinares dispostas no revogado estatuto, referida regra terá eficácia? Ou seja, a celebração de TAC consubstanciada nas transgressões da Lei 10.460/88 terá o condão de suspender o prazo prescricional?**

15. O Despacho Referencial nº 1526/2021-GAB [Processo Administrativo nº 20200007058268] abordou a questão suscitada pela primeira indagação quando elucidou o alcance da aplicabilidade do TAC em contextos de condutas funcionais ilícitas praticadas na vigência da Lei nº 10.460, de 1988:

[...] 9. O §1º do art. 248 e a primeira parte do inciso III do art. 252, ao adotarem as expressões “conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias” e “penalidade aplicável, em tese, de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias” evidenciam a opção do legislador por atrelar a definição de transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo, enquanto um dos requisitos cumulativos exigidos para a celebração do TAC, ao conceito e quantitativo da penalidade em abstrato, também denominada de penalidade material ou primária, que representa a cominação abstrata da sanção prevista em lei.

10. Na Lei nº 20.756, de 2020 as penalidades em tese estão listadas nos arts. 202, 203 e 204, enquanto na Lei nº 10.460, de 2020 estão dispostas no art. 311, incisos I a VII e §§1º a 6º.

11. A adoção do critério da *penalidade em abstrato* fundamenta-se na necessidade de que os requisitos do ajuste sejam norteados por parâmetros genéricos e de aferição objetiva, aptos a conferir tratamento jurídico isonômico aos destinatários da norma.

12. A reforçar o acerto desta interpretação, convém mencionar que a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995 – que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais – empregou em seu art. 61 o mesmo conceito de *pena em tese* ou *pena cominada pela lei* para a inteligência das “*infrações penais de menor potencial ofensivo*”<sup>[1]</sup> na esfera penal ao defini-las como “*contravenções penais e os crimes a que a lei comine pena máxima não superior a 2 (dois) anos, cumulada ou não com multa*”.

13. Logo, subsume-se ao conceito de “*infração de menor potencial ofensivo*”, e, por conseguinte, atende o requisito do art. 252, inciso III, da Lei nº 20.756, de 2020, apenas as transgressões disciplinares cujas penalidades abstratas são *advertência* (art. 193, I, Lei nº 20.756, de 2020 ou a *repreensão* enquanto sanção equivalente à advertência da Lei nº 10.460, de 2020 - art. 311, I) e *suspensão de até 30 (trinta) dias*.

14. Como consignado no Despacho Referencial GAB nº 1707/2020-GAB [Processo Administrativo nº 202011867001163], na Lei nº 20.756, de 2020 as reportadas *penalidades em tese* são aqueles previstas expressamente nos tipos disciplinares elencados nos arts. 202, 203 e 204, logo após a descrição típica dos comportamentos. No novo estatuto inexistente qualquer dificuldade na identificação das transgressões disciplinares de menor potencial ofensivo, uma vez que as sanções ali cominadas foram divididas em categorias diversas e as penalidades de suspensão foram subdivididas em três quantitativos que variam conforme a gravidade do comportamento, a saber:

(i) advertência - art. 202, I a VI; art. 203, I e art. 204, I;

(ii) advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias - art. 202, VIII a XVI; art. 203, II a IV e art. 204, II e III;

(iii) advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, se a conduta foi praticada culposamente, ou suspensão de 31 (trinta e um) a 60 (sessenta) dias, se a conduta foi praticada dolosamente - art. 202, XVII a XX e art. 203, V;

(iv) suspensão de até 30 (trinta) dias - art. 202, XXI a XXVI; art. 203, VI e art. 204, IV a IX;

(v) suspensão de até 30 (trinta) dias, se a conduta foi praticada culposamente, ou suspensão de 31 (trinta e um) a 60 (sessenta) dias, se a conduta foi praticada dolosamente - art. 202, XVII e art. 204, X e XI;

(vi) suspensão de 31 (trinta e um) a 60 (sessenta) dias - art. 202, XXVIII a XLII; art. 203, VII e art. 204, XII a XXV;

(vii) suspensão de 31 (trinta e um) a 60 (sessenta) dias, se o servidor fizer a opção prevista nos incisos I e II do art. 239 desta Lei, ou demissão, se ele não fizer tal opção - art. 202, XLIII;

(viii) suspensão de até 30 (trinta) dias, na hipótese de dano menor ou de baixa repercussão para o serviço público, ou suspensão de 31 (trinta e um) a 60 (sessenta), na hipótese de dano maior ou de grave repercussão para o serviço público - art. 202, XLIV;

(ix) suspensão de 31 (trinta e um) a 60 (sessenta) dias, na hipótese de bebida alcoólica, ou suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias, na hipótese de droga ilícita - art. 202, XLV;

(x) suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias - art. 202, XLVI a LV e art. 204, XXVI a XXXIII;

(xi) suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias ou demissão - art. 202, LVI a LXVIII e art. 204, XXXIV a XXXV; e

(xii) demissão - art. 202, LXIX a LXXIV e art. 204, XXXVI a XXXIX.

15. Da mesma forma, o exame da viabilidade do TAC nos processos administrativos disciplinares em curso na data de sua publicação da Lei nº 20.756, de 2020, e ainda não julgados, com suporte no permissivo do art. 260[2], como ali consignado, perpassa pela constatação da presença cumulativa dos requisitos legais, dentre eles a existência de uma única infração de menor potencial ofensivo.

16. Nestes cenários, caso a conduta tenha sido praticada na vigência da Lei estadual nº 10.460, de 1988, exsurge, como medida preliminar a identificação do tipo de regência da conduta. Para tanto, deve-se averiguar a ocorrência ou não de continuidade normativa típica (se a conduta é prevista como ilícito também na Lei estadual nº 20.756, de 2020[3]) e, em caso positivo se o tipo correlato do novo diploma é mais benéfico ao acusado. Os tipos disciplinares, enquanto normas de direito material são guiadas no tempo segundo a regra da aplicabilidade da norma vigente à época da ocorrência do fato (o tempo rege o ato - *tempus regit actum*), de sorte que o tipo superveniente somente retroagirá caso se revele mais favorável ao acusado.

17. Confirmado que o tipo disciplinar a reger a tipicidade do comportamento objeto do PAD é, de fato, o da Lei nº 10.460, de 1988, sob a égide deste estatuto, será possível a celebração de TAC somente quanto aos ilícitos puníveis com repreensão (que equivale à penalidade de advertência da Lei nº 20.756, de 2020) e que compreendem as transgressões disciplinares previstas nos incisos XII a XVIII do art. 303 e incisos I a VIII do art. 304 (art. 314[4]).

18. A sistemática sancionatória da Lei nº 10.460, de 1988 é, distinta, pois naquele diploma não havia cominação de penalidades de naturezas diversas para um mesmo tipo disciplinar, mas apenas uma espécie de sanção para cada ilícito, a pena de suspensão não era subdividida em três quantitativos, segundo a gravidade da conduta, e tampouco havia previsão de penas diferentes para uma mesma conduta quando perpetrada sob a modalidade culposa e dolosa.

19. No diploma anterior a suspensão era cominada às faltas graves arroladas nos incisos I a XI, XIX a XLVIII, L a LIII e LXII a LXIV do art. 303 e IX a XL do art. 304 da Lei estadual nº 10.460, de 1988, ou na hipótese de reincidência em qualquer das transgressões a que alude o art. 314, e seu quantitativo poderia variar de 1 (um) a 90 (noventa) noventa dias, a teor do disposto em seu art. 315[5].

20. Assim, na Lei estadual nº 10.460, de 1988, a penalidade em tese de suspensão pode alcançar até 90 (noventa) dias, o que afasta, por conseguinte, a possibilidade de celebração de TAC quando o objeto do PAD for infração punível com suspensão.

21. Em síntese, nos processos administrativos disciplinares em curso na data de publicação da Lei nº 20.756, de 2020, ainda não julgados, e que tenham por objeto uma infração capitulada em tipo disciplinar da Lei nº 10.460, de 1988 *punível com suspensão* não se revela possível a celebração de TAC, porquanto neste cenário não restará preenchida a exigência plasmada no art. 252, inciso III, da Lei estadual nº 20.756, de 2020 (“*penalidade aplicável, em tese, de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias*”).

16. Em suma, do que restou consignado naquela orientação referencial que tem relevância para esta consulta é a conclusão acerca da impossibilidade de celebração de TAC quando o objeto do PAD englobar infração punível com suspensão praticada na vigência da Lei nº 10.460, de 1988. Esta ilação decorre do raciocínio de que a penalidade de suspensão que na Lei estadual nº 10.460, de 1988 pode alcançar até 90 (noventa) dias não se amoldaria ao conceito de “*infração de menor potencial ofensivo*” fixado pelo art. 252, inciso III, da Lei nº 20.756, de 2020, que, abrange as transgressões disciplinares cujas penalidades abstratas são *advertência* (ou *repreensão*) e *suspensão de até 30 (trinta) dias*.

17. Partindo da citada premissa, é possível concluir que o TAC disciplinar, em conjunturas de condutas praticadas na vigência da Lei nº 10.460, de 2020, somente será admissível

(condicionado ainda à constatação da presença cumulativa de todos os demais requisitos elencados nos incisos I a VIII do art. 252) nos seguintes contextos:

(i) quando a transgressão disciplinar tiver sido praticada na vigência da Lei nº 10.460, de 1988 e o enquadramento se der em tipo disciplinar daquela lei punível com repreensão (art. 56, §7º e art. 314, Lei nº 10.460, de 1988<sup>[16]</sup>); e

(ii) quando a transgressão disciplinar tiver sido praticada na vigência da Lei nº 10.460, de 1988, mas, por força da aplicação subsidiária da regra da retroatividade da lei penal superveniente mais benéfica, seu enquadramento legal se der em tipo correspondente<sup>[17]</sup> do novo estatuto, por ser este mais favorável ao agente, e este tipo disciplinar da Lei nº 20.756, de 2020 que irá reger a tipicidade da conduta for punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias.

18. Frise-se, portanto, a incorreção do raciocínio lançado nos itens 38 e 39 do Parecer nº 20/2021-PROCSET (SEI 000021654745) no sentido de que, sob a ótica da Lei nº 10.460, de 1988 podem ser consideradas como transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo todos os tipos disciplinares daquele diploma puníveis com repreensão ou suspensão.

19. Outro desacerto do peça opinativa é a afirmação de que na vigência da Lei nº 10.460, de 1988 a aplicação das penas de repreensão e suspensão até 30 (trinta) dias independe de processo administrativo. O invocado art. 315, §4º que subsidiou tal assertiva foi há muito revogada pela Lei estadual nº 14.678, de 12 de janeiro de 2004.

20. Não é possível, ainda, a defendida aplicação da causa de suspensão do prazo prescricional plasmada no art. 201, §7º, inciso III da Lei nº 20.756, de 2020 ao Termo de Ajustamento de Conduta firmado quando o objeto abranger falta funcional consumada sob a égide da Lei nº 10.460, de 1988.

21. Conforme orientação lançada no Despacho Referencial nº 1280/2020 GAB [Processo nº 201900066000963], as regras gerais de aplicação da lei no tempo (art. 5º, XXXVI e XL, CF, e art. 6º, §§ 1º, 2º e 3º, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - Decreto-Lei nº 4.657/42) prescrevem como critério a aplicabilidade da norma de direito material vigente à época da ocorrência do fato (o tempo rege o ato – *tempus regit actum*), pelo que a irretroatividade das leis é, portanto, regra. Neste cenário, quando as normas disciplinares ostentarem natureza material - categoria na qual se incluem as reguladoras da prescrição, dentre outras -, o parâmetro regulador será a lei vigente na data da prática da suposta conduta ilícita.

22. Ainda nos moldes assentados no Despacho Referencial nº 183/2020 GAB [processo nº 201600006035103], com suporte numa axiomática aplicação subsidiária ao direito punitivo administrativo-disciplinar (art. 227 da Lei Estadual nº 20.756/2020), a reportada irretroatividade das regras materiais será excepcionada com fundamento no art. 5º, inciso XL da Constituição Federal e art. 2º, parágrafo único, do Código Penal (princípio da retroatividade da lei penal mais benéfica), nas situações em que a lei posterior se revelar mais favorável ao acusado, o que, por conseguinte, autoriza a incidência retroativa dos comandos do novo Estatuto (Lei Estadual nº 20.756, de 2020) aos fatos e condutas consumados sob a égide da legislação anterior (Lei Estadual nº 10.460, de 1988) desde que verificado que a legislação superveniente é mais benevolente ao processado.

23. A regra contida no art. 201, §7º, inciso III da Lei nº 20.756, de 2020<sup>[18]</sup>, além de se afigurar mais desfavorável ao acusado, pois veicula hipótese de suspensão do prazo legal que a

Administração Pública tem para processar e punir o servidor faltoso, não poderia ser aplicada de forma isolada e que disciplinam a prescrição no novo estatuto.

24. Em circunstâncias de existência de leis no tempo a regulamentar a mesma matéria a identificação das normas mais favoráveis não pode considerar os dispositivos legais isolados de cada diploma, mas o bloco da disciplina. A propósito, sobre o tema prescrição, já advertiu o Despacho Referencial nº 1290/2021-GAB [Processo Administrativo nº 201100010013181] que a aventada exceção da retroatividade da lei mais favorável ao acusado (*lex mitior*), porventura aposta à diretiva geral da incidência no tempo das normas de direito materiais, não pode deixar de ser considerada à guisa do entendimento firmado em sede de Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal, via Recurso Extraordinário nº 600.817/MS, no sentido de “*não é possível a conjugação de partes mais benéficas das [...] normas, para criar-se uma terceira lei, sob pena de violação aos princípios da legalidade e da separação de Poderes*”.

25. Assim, na linha da tese firmada no Tema de Repercussão Geral nº 169, deve ser aplicada uma ou outra lei, sendo vedado, por conseguinte, combinar os dispositivos mais favoráveis de leis que disciplinam uma mesma matéria. Logo, não é possível pinçar nas Leis nº 10.460, de 1988 e na Lei nº 20.756, de 2020 as normas mais benignas sobre prescrição e criar, com base nesse “*recorte de legislações*” uma terceira disciplina para a matéria. A identificação, portanto, da lei mais favorável deve ser feita com base numa análise global, levando-se em conta todos os dispositivos que regulam a matéria prescrição inserido em cada um dos estatutos.

26. E da análise das normas que disciplinam a prescrição constata-se que o quantitativo dos prazos prescricionais não sofreu alteração com a superveniência da Lei nº 20.756, de 2020 e continua sendo de 3 (três) anos, quanto às infrações puníveis com advertência, suspensão e multa; e de 6 (seis) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, destituição de cargo em comissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade<sup>[19]</sup>. Houve modificação, no entanto, do parâmetro do termo inicial e das causas interruptivas e suspensivas. Enquanto na Lei nº 10.460, o termo inicial coincidia com a data da prática da transgressão, na Lei nº 20.756, de 2020 o lapso prescricional começa a fluir da data em que o fato se tornou conhecido pela administração pública<sup>[20]</sup>. O novo estatuto, no entanto, criou causas suspensivas da prescrição anteriormente não previstas (art. 201, §7º<sup>[21]</sup>), pelo que se pode concluir que, em todos os aspectos, quanto a matéria prescrição, a Lei nº 10.460, de 1988 é mais favorável.

27. Diante da reportada constatação a orientação é no sentido de que para as transgressões disciplinares praticadas na vigência da Lei nº 10.460, de 1988 o prazo prescricional deve ser calculado segundo as regras dispostas no seu art. 322, incisos I a III e §§1º a 8º. Em contrapartida, revela-se incorreta a opinião consignada no item 43 do Parecer nº 20/2021-PROCSET (SEI 000021654745) segundo a qual incide a causa suspensiva da prescrição prevista no art. 201, §7º, inciso III, da Lei nº 20.756, de 2020 aos TACs firmados em processos administrativos disciplinares em curso na data da publicação do novo estatuto segundo as situações ventiladas no art. 260<sup>[22]</sup>, pois tais feitos disciplinares têm como objeto faltas funcionais perpetradas à luz da Lei nº 10.460, de 1988 e, portanto, segundo explicitado, sobre o tema, devem ser regidas pelas regras dispostas nos art. 322, incisos I e II e §§1º a 8º.

28. A propósito, o Despacho Referencial nº 1308/2021 [Processo Administrativo nº 202100004003433] abordou a matéria, ocasião em que, inclusive, advertiu sobre a impossibilidade de se firmar TAC sob a autorização do citado art. 260, da Lei nº 20.756, de 2020 quando constatado que o termo final da prescrição da pretensão punitiva da transgressão disciplinar objeto do ajuste recairá em data posterior ao último dia do período de prova (dois anos):

[...] 49. Prescrição é instituto de direito material[27], o que torna aplicáveis as regras sobre a matéria vigentes à época da prática da conduta. Deste modo, os dispositivos da Lei nº 20.756/2020 sobre o assunto somente retroagirão caso se revelem mais favoráveis ao acusado (*lex mitior* e aplicação subsidiária do princípio da retroatividade da lei penal mais benéfica ao réu).

50. Ocorre que, quanto a esta matéria – prescrição –, as regras que disciplinam a forma de contagem (termo inicial, causas de suspensão e interrupção – art. 201, §§ 2º, 6º e 7º) veiculadas na Lei nº 20.756/2020 são mais desfavoráveis que aquelas dispostas no Estatuto revogado, do que resulta na impossibilidade de retroação.

51. Como consequência, não incide nos processos administrativos que têm por objeto condutas praticadas na vigência da Lei nº 10.460/1988 a causa suspensiva estampada no art. 201, § 7º, II, da Lei nº 20.756/2020 (“*a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta – TAC*”). À vista disso, para que se revele possível o cumprimento do TAC firmado nessas circunstâncias, o termo final da prescrição da pretensão punitiva da transgressão disciplinar objeto do ajuste deve recair em data posterior ao último dia do período de prova (dois anos), sob pena de se firmar um título executivo[28] nulo, na sua formação, por ausência de exigibilidade plena, e inviabilizar fortuito exercício do direito de punir.

## SÉTIMO, OITAVO E NONO QUESTIONAMENTOS

**VII) É possível a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta em favor aos empregados públicos nos casos de transgressões disciplinares punidas com advertência?**

**VIII) Em caso positivo, em qual instrumento o responsável pela proposição e condução do TAC deverá fundamentar a conduta/penalidade do TAC? Nas transgressões disciplinares previstas na Lei 10.460/88 (quando mais benéficas), na 20.756/2020, na CLT ou nas respectivas regulamentações disciplinares internas, quando existentes?**

**IX) Em caso negativo, como proceder nos casos de acordos já celebrados junto aos empregados públicos?**

29. A possibilidade de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta pelos empregados públicos para a resolução consensual de conflitos como forma alternativa a processos disciplinares tem previsão nos arts. 14 e 15 da Instrução Normativa nº 003/02 da Controladoria-Geral do Estado, *in verbis*:

Art. 14. O TAC poderá ser facultado ao empregado público vinculado à administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, nos casos de transgressão disciplinar punível com advertência e desde que observados os demais requisitos desta IN.

Art. 15. As empresas públicas e sociedades de economia mista do Estado de Goiás, nos casos de transgressão disciplinar punível com advertência, poderão aplicar as disposições inerentes à resolução consensual de conflitos previstas na Lei 20.756/2020, bem como nesta Instrução Normativa, naquilo que não contrariar suas respectivas regulamentações disciplinares internas ou demais disposições legais aplicáveis, aos empregados públicos.

§ 1º As entidades citadas no caput deverão registrar o TAC no SISPAC, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de sua celebração.

§ 2º Na hipótese de descumprimento das condições estabelecidas no termo, compete às empresas públicas e às sociedades de economia mista atualizarem o SISPAC com a informação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

30. Quanto aos empregados públicos, a Instrução Normativa nº 003/02-CGE-GO prevê o cabimento do TAC nas hipóteses de “*transgressão disciplinar punível com advertência e desde que observados os demais requisitos*” e, ao abordar os requisitos que devem ser observado na celebração do ajuste, seu art. 14<sup>[23]</sup> faz remissão ao art. 6º que constitui, de fato, reprodução literal das condições elencadas no art. 252, incisos I a VIII, da Lei nº 20.756, de 2020<sup>[24]</sup>.

31. Ocorre que a Lei nº 20.756, de 2020 tem seu âmbito de incidência restrito aos servidores públicos civis sujeitos ao regime estatutário<sup>[25]</sup> da administração direta, autárquica e fundacional do Estado de Goiás.

32. A instrução normativa transcrita foi, portanto, omissa, na medida em que, além da previsão da possibilidade de celebração do ajuste para os empregados públicos, deveria ter trazido em seu bojo a definição de *infração de menor potencial ofensivo* para as relações empregatícias, bem como todas as condições exigidas para a formalização do TAC nesses casos.

33. A remissão às normas estatutárias na espécie foi inadequada, pois ignorou não somente a limitação do âmbito de incidência da Lei nº 20.756, de 2020, como as diferenças e peculiaridades do sistema disciplinar dos dois regimes.

34. O ocupante de emprego público nas empresas públicas, sociedades de economia mista ou fundações públicas de Direito Privado na forma do art. 173, §1º, inciso II, da Constituição Federal<sup>[26]</sup> são contratados sob o regime de direito privado e estão submetidos à Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, ao contrário do que restou asseverado pela Agência Goiana de Assistência Técnica, Extensão Rural e Pesquisa Agropecuária – EMATER no Despacho n.º 216/2020 [Processo Administrativo nº 202012404000313-SEI 000020721914], embora a Consolidação das Leis do Trabalho não contenha um rol explícito com as espécies de penalidades disciplinares, não podem ser adotadas as sanções previstas nas Leis nº 10.460, de 1988 e na nº 20.756, de 2020 para a delimitação do conceito de transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo na esfera celetista e tampouco os requisitos plasmados no art. 252 enquanto condições para a celebração de TAC com empregados públicos, pois, como explanado, tais diplomas destinam-se exclusivamente à regência das relações estabelecidas com os servidores públicos civis estatutários e a Administração Pública e não se estendem aos *empregados públicos*.

35. Quanto aos vínculos de natureza empregatícia, o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho arrola as condutas que constituem justa causa para demissão e o art. e 493<sup>[27]</sup> estabelece que a prática dos comportamentos ali listados configura “*falta grave*”. O art. 474 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a penalidade de suspensão e fixa seu máximo em 30 (trinta) dias. De origem no costume trabalhista (art. 8º, CLT<sup>[28]</sup>) há, ainda, a advertência verbal ou escrita.

36. Os comportamentos que caracterizam falta de natureza grave autorizam a aplicação da penalidade máxima – *rescisão do contrato*, e estão capitulados no citado art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

37. Já as descrições típicas das condutas para as quais são cominadas *suspensão* e *advertência* devem ser objeto do regulamento interno, mais especificamente do *manual de conduta* de empregados públicos, instrumento no qual o empregador estabelece os direitos e deveres de seus empregados no âmbito da empresa.

38. Incorreta, portanto, é a solução apresentada nos itens 53 e 54 do Parecer nº 20/2021-PROCSET (SEI 000021654745), pois, não é a Consolidação das Leis do Trabalho e nem outra lei trabalhista, mas o *manual de conduta*, o instrumento destinado a tipificar os comportamentos passíveis de aplicação das penalidades de *advertência* e *suspensão*. Manual este a ser elaborado por cada uma das

empresas públicas e sociedades de economia mista estaduais no exercício de seus poderes regulamentar e disciplinar.

39. Neste cenário, a celebração de TAC com empregados públicos somente se afigurará viável:

(i) diante da existência de um ato normativo que delimite o conceito de *infração de menor potencial ofensivo* para as relações celetistas estaduais, que preveja as condições para a celebração do TAC e o procedimento a ser adotado nessas hipóteses; e

(ii) caso o empregador possua seu próprio manual de conduta que contemple as descrições das condutas sancionadas com advertência e suspensão, a permitir a identificação das transgressões disciplinares que irão se ajustar aos requisitos objetivos então fixados por este ato normativo e permitir a análise do cabimento ou não do ajuste.

## DÉCIMO E DÉCIMO PRIMEIRO QUESTIONAMENTOS

*X) Qual tratamento deverá ser dado em relação aos procedimentos disciplinares (sindicâncias e PAD's) após a celebração do TAC? Os mesmos deverão ser arquivados, sobrestados (ou outra alternativa) até a conclusão do prazo de vigência do TAC?*

*XI) O parágrafo único do art. 252 da Lei 20.756/2020 determina que o TAC firmado sem o preenchimento dos requisitos de admissibilidade será declarado nulo, devendo-se apurar a responsabilidade do agente público que concedeu irregularmente o benefício. Em se verificando tal hipótese, deve-se dar continuidade ao procedimento correccional que originou o TAC?*

40. A teor do art. 248 da Lei nº 20.756, de 2020, “o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC consiste em instrumento de resolução consensual de conflitos, utilizado de forma alternativa a processos disciplinares que envolvam transgressões disciplinares de menor potencial ofensivo”. O emprego do termo “alternativa” pelo dispositivo evidencia que a adesão ao TAC tem por propósito justamente evitar a tramitação quase sempre onerosa e demorada do processo administrativo disciplinar.

41. Em reforço a tal conclusão, o art. 257 da Lei nº 20.756, de 2020 estabelece que “o descumprimento das condições firmadas no TAC, declarado pela autoridade de que trata o art. 249, importará na aplicação imediata da penalidade objetivamente definida em seu instrumento”. Logo, a inobservância das obrigações não resultará na retomada do procedimento investigatório preliminar (sindicância) ou da persecução disciplinar (PAD), na medida em que importará na execução da penalidade objetiva fixada no instrumento e com o início do período de prova os feitos correlatos poderão ser arquivados.

42. Diversa é a situação em que o TAC é considerado nulo em decorrência do não preenchimento dos requisitos legais, pois a nulidade do ajuste e das obrigações nele fixadas demandará a necessariamente, caso não prescrita a pretensão punitiva, a retomada das medidas necessárias à apuração da transgressão disciplinar, já que da nulidade resultará a impossibilidade de aplicação imediata da penalidade objetiva nele fixada.

43. Com fundamento nas razões acima expostas, **aprovo apenas os itens 60 a 69 do Parecer PROCSET nº 20/2021 (SEI 000021654745).**

44. Orientada a matéria, **encaminhem-se os presentes autos à Controladoria-Geral do Estado**, para conhecimento. Antes, porém, cientifiquem-se do teor desta **orientação referencial** as Chefias da Procuradoria Judicial, das Procuradorias Regionais, das Procuradorias Setoriais da Administração direta e indireta, bem como ao representante do CEJUR (este último, para os fins do art. 6º, § 2º, da Portaria nº 127/2018 GAB). Doravante, os Procuradores-Chefes de Procuradorias Setoriais, **além de dar ciência da presente manifestação às unidades correccionais setoriais e Comissões Permanentes de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar**, deverão orientar diretamente a matéria em feitos semelhantes, perfilhando as diretrizes deste **despacho referencial**, conforme art. 2º da Portaria nº 170-GAB/2020-PGE<sup>[29]</sup>.

**Juliana Pereira Diniz Prudente**

Procuradora-Geral do Estado

---

[1] Art. 257. O descumprimento das condições firmadas no TAC, declarado pela autoridade de que trata o art. 249, importará na aplicação imediata da penalidade objetivamente definida em seu instrumento.

[2] Art. 199. A aplicação de penalidade por transgressão disciplinar acarreta a inabilitação do servidor apenado para sua promoção ou nova investidura em cargo efetivo ou em comissão, mandato ou emprego público estadual pelos seguintes prazos, contados da data de publicação do ato punitivo:

I - no caso de advertência, 120 (cento e vinte) dias;

II - tratando-se de suspensão, ainda que convertida em multa, 15 (quinze) dias por cada dia de suspensão, não podendo ser inferior a 180 (cento e oitenta) dias;

III - no caso da multa prevista no § 3º do art. 193 desta Lei, 180 (cento e oitenta) dias;

IV - no caso de demissão, destituição de cargo em comissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, 10 (dez) anos, salvo nos casos fundamentados nos incisos LVIII, LXIX, LXX, LXXIII e LXXIV do art. 202 e XXXVII do art. 204, para os quais a inabilitação será de 20 (vinte) anos.

§ 1º Na hipótese de o punido ressarcir integralmente o dano, os prazos de que trata este artigo serão reduzidos em 1/3 (um terço).

§ 2º A superveniência de qualquer transgressão cometida no curso do período fixado neste artigo implicará majoração do prazo de inabilitação correspondente a 50% (cinquenta por cento) do período previsto para a nova penalidade aplicada.

[3] Art. 209. A responsabilidade administrativa resulta da prática, omissiva ou comissiva, dolosa ou culposa, de qualquer uma das transgressões disciplinares previstas nos arts. 202, 203 e 204 desta Lei, bem como em leis especiais.

[...]  
§ 2º A alteração da situação jurídico-funcional do servidor, observado o prazo prescricional, não impede a instauração de processo administrativo disciplinar, aplicação de penalidade disciplinar e/ou da inabilitação de que trata o art. 199 desta Lei:

I - após exoneração ou demissão;

[4] Art. 250. Por meio do TAC, que terá eficácia de título executivo administrativo, o servidor assumirá a responsabilidade pela prática da transgressão disciplinar, comprometer-se-á a ajustar sua conduta, observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente, bem como ressarcir os danos e prejuízos porventura causados ao erário.

[5] Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

[...]  
§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.

[6] Art. 784. São títulos executivos extrajudiciais:

[...]

IV - o instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela Advocacia Pública, pelos advogados dos transatores ou por conciliador ou mediador credenciado por tribunal;

[7] Art. 97. Os valores indevidamente auferidos bem como as indenizações ao erário serão previamente comunicados ao servidor ativo, aposentado ou pensionista, para pagamento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, podendo ser parcelados, a pedido do interessado.

[...]

§ 8º Fica autorizada a compensação dos valores indevidamente auferidos pelo servidor, bem como das indenizações ao erário com créditos líquidos, certos e exigíveis que tenha em virtude do cargo ocupado, sendo vedado o aproveitamento de diferenças que sejam objeto de litígio judicial.

[8] Art. 97. Os valores indevidamente auferidos bem como as indenizações ao erário serão previamente comunicados ao servidor ativo, aposentado ou pensionista, para pagamento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, podendo ser parcelados, a pedido do interessado.

[...]

§ 9º Os procedimentos de conciliação e mediação serão utilizados de maneira prioritária para o ressarcimento e indenização ao erário, atendidos os parâmetros legais sobre autocomposição.

[9] Art. 62. É vedada a concessão de aposentadoria voluntária a servidor que esteja respondendo a processo administrativo disciplinar ou cumprindo penalidade disciplinar.

[10] Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019\).](#)

~~§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma do § 3º:~~

~~§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17: — [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003\).](#)~~

§ 1º O servidor abrangido por regime próprio de previdência social será aposentado: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019\).](#)

[...]

~~II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição; — [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\).](#)~~

II - compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar;

[\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 88, de 2015\).](#)

[\(Vide Lei Complementar nº 152, de 2015\).](#)

[11] Art. 252. Para a celebração do termo de ajustamento de conduta, a autoridade competente deverá constatar a presença cumulativa dos seguintes requisitos:

[...]

III - penalidade aplicável, em tese, de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias, indicando objetivamente, no caso de suspensão, o prazo em dias da penalidade, baseada em nota técnica emitida pela unidade correcional do órgão ou entidade da prática do fato, pela Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar ou pelo Órgão Central do Sistema de Correição;

[12] Art. 240. O ato de julgamento será publicado no órgão oficial, devendo o acusado e seu defensor serem intimados do seu teor.

[13] Art. 241. O prazo para oposição de recurso é de 10 (dez) dias, contado a partir da intimação do acusado ou de seu defensor ou divulgação oficial da decisão recorrida.

[...]

§ 2º O recurso interposto em face de decisão condenatória na qual tenha sido aplicada penalidade de suspensão, multa, demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria ou de disponibilidade será

recebido com efeito suspensivo.

[14] Art. 193. São penalidades disciplinares::

I - a advertência;

II - a suspensão;

III - a multa;

IV - a demissão;

V - a cassação de aposentadoria;

VI - a cassação de disponibilidade;

VII - a destituição de cargo em comissão.

§ 1º A penalidade de advertência, que será sempre aplicada por escrito e deverá constar do assentamento individual do servidor, destina-se à punição pela prática de transgressão disciplinar de natureza leve.

[15] Art. 248. O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC consiste em instrumento de resolução consensual de conflitos, utilizado de forma alternativa a processos disciplinares que envolvam transgressões disciplinares de menor potencial ofensivo.

§ 1º Para os fins deste artigo, considera-se transgressão disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, nos termos desta Lei.

[16] Art. 56 - Ponto é o registro pelo qual se verificarão, diariamente, a entrada e a saída do funcionário em serviço.

[...]

§ 7º - As fraudes praticadas no registro de frequência, ou a prática de quaisquer outros atos para justificar ausências indevidas do local de trabalho, acarretarão ao seu autor, se por força das circunstâncias não houver cometimento de outra maior, a pena de:

I - repreensão, na primeira ocorrência;

Art. 314. A pena de repreensão, que será sempre aplicada por escrito e deverá constar do assentamento individual do servidor, destina-se à punição de faltas de natureza leve.

- [Redação dada pela Lei nº 17.164, de 30-09-2010.](#)

~~Art. 314 - A pena de repreensão, que será sempre aplicada por escrito, e deverá constar do assentamento individual do servidor, destina-se à punição de faltas que, não sendo expressamente objeto de qualquer outra sanção, sejam, a critério da Administração, consideradas de natureza leve.~~

~~Parágrafo único - Serão punidas com pena de repreensão as transgressões disciplinares previstas nos itens XII a XVIII do art. 303 e I a VIII do art. 304.~~

[17] Haverá tipo correspondente a mesma conduta for considerada ilícita também pela Lei nº 20.756, de 2020. Trata-se do fenômeno da continuidade normativo-típica no qual ocorre a manutenção do caráter proibido da conduta então prevista na lei revogada em novo dispositivo de lei sucessora.

[18] Art. 201. A prescrição verifica-se:

[...]

§ 7º Suspendem a contagem do prazo prescricional:

[...]

III - a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

[19] Art. 322. Lei nº 10.460, de 1988 - Prescreve a ação disciplinar, no prazo de:

- [Redação dada pela Lei nº 14.678, de 12-01-2004.](#)

I - 6 (seis) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e respectivas multas;

- [Redação dada pela Lei nº 14.678, de 12-01-2004.](#)

II - 3 (três) anos, quanto às demais infrações.

- [Redação dada pela Lei nº 14.678, de 12-01-2004.](#)

##

- [Revogado dada pela Lei nº 14.678, de 12-01-2004.](#)

Art. 201 – Lei nº 20.756, de 2020 - A prescrição verifica-se:

I - em 3 (três) anos, quanto às infrações puníveis com advertência, suspensão e multa;

*II - em 6 (seis) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, destituição de cargo em comissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade.*

**[20]** Art. 201. A prescrição verifica-se:

[...]  
§ 2º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido pela administração pública e regula-se pela maior sanção abstratamente prevista para a transgressão.

**[21]** Art. 201. A prescrição verifica-se:

[...]  
§ 7º Suspendem a contagem do prazo prescricional:  
I - o sobrestamento do processo administrativo disciplinar ou da sindicância pela autoridade instauradora para aguardar decisão administrativa ou judicial da qual necessariamente dependa o processo;  
II - a manifestação expressa da Junta Médica Oficial pela impossibilidade de o servidor acompanhar o processo administrativo disciplinar, quando da concessão de licença para tratamento de saúde;  
III - a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

**[22]** Art. 260. O TAC poderá ser celebrado nos processos disciplinares em curso, na data da publicação desta Lei, caso constatada a presença cumulativa dos requisitos necessários à sua celebração, desde que não tenha havido decisão condenatória.

**[23]** Art. 6º Para a celebração do TAC, a autoridade competente deverá constatar a presença cumulativa dos seguintes requisitos:

I – reconhecimento pelo servidor da responsabilidade pela prática da transgressão disciplinar tipificada no termo;  
II – compromisso do servidor, perante a administração, de ajustar sua conduta, de observar os deveres e as proibições previstos na legislação e de ressarcir os danos e os prejuízos porventura causados ao erário;  
III – penalidade aplicável, em tese, de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;  
IV – inexistência de processo administrativo disciplinar em curso relativo à prática de outra infração disciplinar;  
V – primariedade do servidor;  
VI – inexistência de TAC celebrado nos últimos 3 (três) anos, para as transgressões disciplinares apenadas com advertência;  
VII – inexistência de TAC celebrado nos últimos 5 (cinco) anos, para as transgressões disciplinares apenadas com suspensão de até 30 (trinta) dias;  
VIII – ausência de circunstâncias agravantes ou que justifiquem a majoração da penalidade, previstas no inciso I do §3º ou no §4º, do art. 196 da Lei 20.756/2020.

**[24]** Art. 6º Para a celebração do TAC, a autoridade competente deverá constatar a presença cumulativa dos seguintes requisitos:

I – reconhecimento pelo servidor da responsabilidade pela prática da transgressão disciplinar tipificada no termo;  
II – compromisso do servidor, perante a administração, de ajustar sua conduta, de observar os deveres e as proibições previstos na legislação e de ressarcir os danos e os prejuízos porventura causados ao erário;  
III – penalidade aplicável, em tese, de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;  
IV – inexistência de processo administrativo disciplinar em curso relativo à prática de outra infração disciplinar;  
V – primariedade do servidor;  
VI – inexistência de TAC celebrado nos últimos 3 (três) anos, para as transgressões disciplinares apenadas com advertência;  
VII – inexistência de TAC celebrado nos últimos 5 (cinco) anos, para as transgressões disciplinares apenadas com suspensão de até 30 (trinta) dias;  
VIII – ausência de circunstâncias agravantes ou que justifiquem a majoração da penalidade, previstas no inciso I do §3º ou no §4º, do art. 196 da Lei 20.756/2020.

**[25]** Art. 1º Esta Lei institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da administração direta, autárquica e fundacional do Estado de Goiás.

*Parágrafo único. As disposições desta Lei não se aplicam aos servidores e integrantes das carreiras do Ministério Público, Tribunal de Justiça, Tribunal de Contas do Estado e dos Municípios e da Assembleia Legislativa do Estado de Goiás.*

*- Revogado pela Lei nº 20.943, de 29-12-2020, art. 3º, I, a.*

*- Promulgado pela Assembleia Legislativa, Suplemento do D. O. de 11 - 03 - 2020.*

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional e cometidas a um servidor público.

[26] Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

~~§ 1º A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias.~~

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

[27] Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

[...]

Art. 493 – Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

[28] Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

[29] Art. 2º Editado o despacho referencial a que alude o inciso I do art. 1º desta Portaria e o § 8º do art. 2º da Portaria nº 130/2018-GAB, incumbirá aos Procuradores-Chefes de Procuradorias Setoriais a fixação de orientação administrativa conclusiva em consultas, solicitações e medidas correlatas, na esteira da delegação outorgada pelo art. 5º, II, da Portaria nº 127/2018-GAB, desta Procuradoria-Geral.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANA PEREIRA DINIZ PRUDENTE, Procurador (a) Geral do Estado**, em 16/10/2021, às 19:18, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
[http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador  
000024336752 e o código CRC 6776F16D.

---

ASSESSORIA DE GABINETE

RUA 2 293 Qd.D-02 Lt.20, ESQ. COM A AVENIDA REPÚBLICA DO LÍBANO, ED. REPUBLICA TOWER -  
Bairro SETOR OESTE - GOIANIA - GO - CEP 74110-130 - (62)3252-8523.



Referência: Processo nº 202011867001163

SEI 000024336752