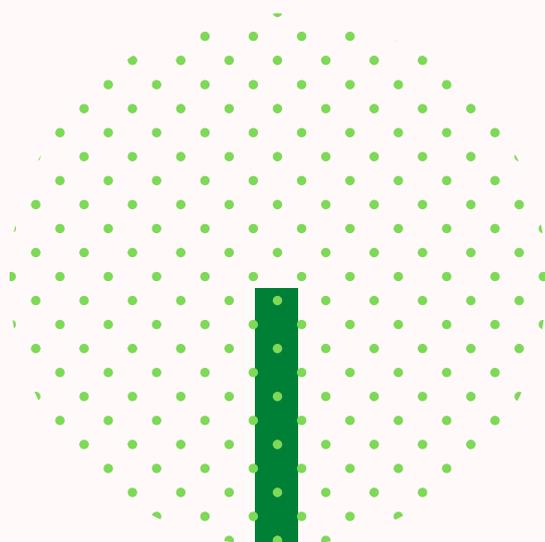
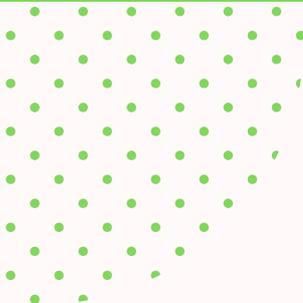


MANUAL DE PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

SINDICÂNCIA E PROCESSO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR





EXPEDIENTE

IBANEIS ROCHA

GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL

PAULO WANDERSON MOREIRA MARTINS

Secretário de Estado Controlador-Geral do
Distrito Federal

ANDRÉ CLEMENTE LARA DE OLIVEIRA

Secretário de Estado de
Economia do Distrito Federal

NEY FERRAZ JUNIOR

Diretor-Presidente do IPREV/DF

RAQUEL GALVÃO RODRIGUES DA SILVA

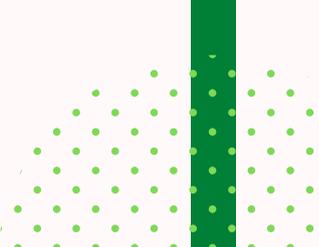
Diretora De Governança, Projetos e Compliance

RAQUEL GALVÃO RODRIGUES DA SILVA

Controladoria

MARCIO EDUARDO DE MOURA AQUINO

Gerente de Correição/Controladoria do IPREV/DF





Ney Ferraz Júnior
Diretor-Presidente

Mensagem do Presidente

O Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal – Iprev/DF, foi instituído como órgão gestor único do Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal, por força da Lei Complementar nº. 769/2008.

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União - CGU de forma elucidativa esclarece as situações em que cada instância poderá ser acionada para responsabilização do servidor sindicado.

Apresentação

Este “Manual prático de procedimentos disciplinares – sindicância e processo disciplinar”, visa orientar os servidores atuantes na área correcional, de maneira clara e objetiva, apresentando o “passo a passo” de cada um dos procedimentos e disponibilizando sugestões de modelos das peças processuais a serem utilizadas no transcorrer dos procedimentos.

Esclarece-se que ao não desempenhar correta e satisfatoriamente suas atividades, praticando ou concorrendo para a prática, no exercício de suas funções, de alguma falta prevista na Lei Complementar nº 840/2011, ficará o servidor faltoso sujeito às sanções disciplinares ali colimadas, surgindo o que usualmente se denomina “Dever de Apurar”. Esta obrigação é justamente aquele dever inculcado no art. 211 (Lei Complementar nº 840/2011), o qual obriga a autoridade pública a promover a apuração imediata dos atos e fatos supostamente irregulares que chegarem ao seu conhecimento.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
----------------------	----------

2. NOÇÕES DO PODER DISCIPLINAR	3
---------------------------------------	----------

3. LEGISLAÇÃO DISTRITAL	4
--------------------------------	----------

3.1 INFRAÇÕES	7
----------------------	----------

3.2 SANÇÕES	10
--------------------	-----------

3.3 TIPOS DE PROCESSO	12
------------------------------	-----------

3.4 DAS FASES DO PROCESSO	14
----------------------------------	-----------

3.5 PRESCRIÇÃO	17
-----------------------	-----------

3.6 EXTINÇÃO DA PUNIBILIDADE	17
-------------------------------------	-----------

3.7 REVISÃO DO PROCESSO	17
--------------------------------	-----------

3.8 BIBLIOGRAFIA	17
-------------------------	-----------

1. INTRODUÇÃO

O IPREV/DF sendo Autarquia em regime especial, com personalidade jurídica de direito público e autonomia administrativa, financeira e patrimonial, instituída pela Lei Complementar nº 769, de 30/06/2008, como único gestor do Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal.

A Controladoria do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - IPREV/DF foi concebida pelo Decreto nº 39.381, de 10 de outubro de 2018, que dispõe sobre o Regimento Interno do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - Iprev/DF e dá outras providências.

É unidade técnica de Controle Interno diretamente ligado à Presidência e possui dentre seus objetivos institucionais a missão de subsidiar e auxiliar o Diretor-Presidente nos assuntos de competência de controle interno, auditoria, correição, gestão de risco e ouvidoria no âmbito do IPREV/DF, por meio do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna PAAAI, tendo como resultado dessa ação a consolidação das informações no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT).

A Gerência de Correição, unidade orgânica de execução, diretamente subordinada hierarquicamente à Controladoria, bem como subordinada organicamente à Controladoria-Geral do Distrito Federal - CGDF, e sua atuação ocorre de maneira preventiva (pedagógica) e apuratória.

Preventivamente, lhe compete orientar as unidades não só em questões específicas à correição, como também por meio de ações de capacitação na área correcional, e realizar avaliações as quais permitem analisar a qualidade dos trabalhos disciplinares executados na unidade, a estrutura física e os recursos humanos disponíveis, entre outras atividades.

Repreensivamente, quando atua nas atividades de correição e zelando pela legalidade das atividades funcionais e de ética, bem como de conduta dos servidores do IPREV/DF. E, é nesse viés pedagógico, que se funda o presente “Manual prático de procedimentos disciplinares – sindicância e processo disciplinar”, visando orientar os servidores atuantes na área correcional, de maneira clara e objetiva, apresentando o “passo a passo” de cada um dos procedimentos e disponibilizando sugestões de modelos das peças processuais a serem utilizadas no transcorrer dos procedimentos.

2. NOÇÕES DO PODER DISCIPLINAR

Poder Disciplinar é a faculdade conferida à Administração Pública de punir internamente violações funcionais praticadas por servidores públicos para fins de correção, mediante prévia instauração de devido processo legal, observando-se os princípios constitucionais do contraditório e ampla defesa.

Dá-se nome às violações funcionais de infração disciplinar, conforme se depreende da leitura do caput do art. 187, da Lei Complementar Nº 840, de 23 de dezembro de 2011, *in verbis*:

Art. 187. A infração disciplinar decorre de ato omissivo ou comissivo, praticado com dolo ou culpa, e sujeita o servidor às sanções previstas nesta Lei Complementar.

Importante ressaltar que, ao tomar conhecimento da prática de suposta transgressão disciplinar a Administração Pública tem o dever de promover a apuração devida.

Quanto à matéria, o saudoso doutrinador administrativista Hely Lopes Meirelles, assim explanou sobre o poder disciplinar, *in verbis*:

(...) faculdade de punir internamente as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos e serviços da Administração. É uma supremacia especial que o Estado exerce sobre todos aqueles que se vinculam à Administração por relações de qualquer natureza, subordinando-se às normas de funcionamento do serviço ou do estabelecimento a que se passam a integrar definitiva ou transitoriamente.

Esclarece-se que, ao não desempenhar correta e satisfatoriamente suas atividades, praticando ou concorrendo para a prática, no exercício de suas funções, de alguma falta prevista na Lei Complementar nº 840/2011, ficará o servidor faltoso sujeito às sanções disciplinares ali colimadas, surgindo o que usualmente se denomina “Dever de Apurar”.

Esta obrigação é justamente aquele dever inculcado no art. 211 (Lei Complementar nº 840/2011), o qual obriga a autoridade pública a promover a apuração imediata dos atos e fatos supostamente irregulares que chegarem ao seu conhecimento.

3. LEGISLAÇÃO DISTRITAL

No âmbito distrital, o regime disciplinar dos servidores público do Distrito Federal encontra-se normatizado especificamente nos arts. 181 ao 267, da Lei Complementar Nº 840, de 23 de dezembro de 2011, na qual dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, incluindo os servidores das autarquias e fundações públicas.

Em decorrência do Poder Disciplinar da Administração Pública, fez-se necessário a positivação dos **deveres dos servidores** públicos do Distrito Federal, ou seja, para que exista a punição imprescindível à normatização prévia da conduta a ser seguida pelo servidor, assim a Lei Complementar nº 840/2011 estabeleceu em seu artigo 180 e incisos os deveres aos quais os servidores estão compelidos à observarem no exercício de suas atribuições:

Art. 180. São deveres do servidor:

- I – exercer com **zelo e dedicação** suas atribuições;
- II – manter-se **atualizado nos conhecimentos** exigidos para o exercício de suas atribuições;
- III – **agir com perícia, prudência e diligência** no exercício de suas atribuições;
- IV – **atualizar**, quando solicitado, seus **dados cadastrais**;
- V – **observar as normas legais e regulamentares** no exercício de suas atribuições;
- VI – **cumprir as ordens superiores**, exceto quando manifestamente ilegais;
- VII – **levar ao conhecimento da autoridade superior** as falhas, **vulnerabilidades** e as **irregularidades** de que tiver ciência em razão do cargo público ou função de confiança;
- VIII – **representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder**;
- IX – **zelar** pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- X – **guardar sigilo** sobre assunto da repartição;
- XI – **ser leal** às instituições a que servir;
- XII – ser **assíduo e pontual** ao serviço;
- XIII – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XIV – declarar-se suspeito ou impedido nas hipóteses previstas em lei ou regulamento;
- XV – tratar as pessoas com civilidade;
- XVI – atender com presteza:
 - a) o público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) os requerimentos de expedição de certidões para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) as requisições para a defesa da administração pública.
(grifo nosso)

Assim, havendo descumprimento dos deveres estatuídos no citado dispositivo legal exsurge para a Administração Pública o dever de apuração de responsabilidade do servidor (art. 211), sendo possível que o servidor responda em três instâncias distintas, sendo elas: **civil, penal e administrativa**, conforme se observa dos artigos 181 ao 186, da L.C. nº 840/2011, *in verbis*:

Art. 181. O servidor responde penal, civil e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

§ 1º As sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si.

§ 2º A responsabilidade administrativa do servidor é afastada no caso de absolvição penal que negue a existência do fato ou sua autoria, com decisão transitada em julgado.

§ 3º A responsabilidade administrativa perante a administração pública não exclui a competência do Tribunal de Contas prevista na Lei Orgânica do Distrito Federal.

Art. 182. A responsabilidade penal abrange crimes e contravenções imputados ao servidor, nessa qualidade.

Art. 183. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiro.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente pode ser liquidada na forma prevista no art. 119 e seguintes na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responde o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores, e contra eles tem de ser executada, na forma da lei civil.

Art. 184. A responsabilidade perante o Tribunal de Contas decorre de atos sujeitos ao controle externo, nos termos da Lei Orgânica do Distrito Federal.

Art. 185. A perda do cargo público ou a cassação de aposentadoria determinada em decisão judicial transitada em julgado dispensa a instauração de processo disciplinar e deve ser declarada pela autoridade competente para fazer a nomeação.

Art. 186. A responsabilidade administrativa, apurada na forma desta Lei Complementar, resulta de infração disciplinar cometida por servidor no exercício de suas atribuições, em razão delas ou com elas incompatíveis.

§ 1º A responsabilidade administrativa do servidor, observado o prazo prescricional, permanece em relação aos atos praticados no exercício do cargo:

I – após a exoneração;

II – após a aposentadoria;

III – após a vacância em razão de posse em outro cargo incompatível;

IV – durante as licenças, afastamentos e demais ausências previstos nesta Lei Complementar.

§ 2º A aplicação da sanção cominada à infração disciplinar decorre da responsabilidade administrativa, sem prejuízo:

I – de eventual ação civil ou penal;

II – do ressarcimento ao erário dos valores correspondentes aos danos e aos prejuízos causados à administração pública;

III – da devolução ao erário do bem ou do valor público desviado, nas mesmas condições em que se encontravam quando da ocorrência do fato, com a consequente indenização proporcional à depreciação.

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União-CGU de forma elucidativa esclarece as situações em que cada instância poderá ser acionada para responsabilização do servidor sindicado, *in verbis*:

Dessa forma, o cometimento de condutas vedadas nos regramentos competentes ou o descumprimento de deveres funcionais dão margem à responsabilidade administrativa; danos patrimoniais causados à Administração Pública ou a terceiros ensejam a responsabilidade civil; e a prática de crimes e contravenções, a responsabilização penal.[1]

(grifo nosso)

[1] Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União – CGU, Brasília. 2019. P. 20.

3.1 INFRAÇÕES

Neste contexto, e, em consonância com o princípio da Legalidade, insculpido no art. 5º, inciso XXXIX, da CF/88 (não há crime sem lei anterior que o define, **nem pena sem prévia cominação legal**), e definidos os deveres que devem ser respeitados pelos servidores públicos distritais o legislador no capítulo II do Regime Disciplinar, da Lei Complementar Nº 840, de 23 de dezembro de 2011, subscreveu as Infrações Disciplinares de acordo com o grau de conduta a ser compelida classificando-as em infrações **leves, médias e graves**, conforme artigos 190 ao 194, *in verbis*:

Art. 190. São infrações **leves**:

I – descumprir dever funcional ou decisões administrativas emanadas dos órgãos competentes;

II – retirar, sem prévia anuência da chefia imediata, qualquer documento ou objeto da repartição;

III – deixar de praticar ato necessário à apuração de infração disciplinar, retardar indevidamente a sua prática ou dar causa à prescrição em processo disciplinar;

IV – recusar-se, quando solicitado por autoridade competente, a prestar informação de que tenha conhecimento em razão do exercício de suas atribuições;

V – recusar-se, injustificadamente, a integrar comissão ou grupo de trabalho, ou deixar de atender designação para compor comissão, grupo de trabalho ou para atuar como perito ou assistente técnico em processo administrativo ou judicial;

VI – recusar fé a documento público;

VII – negar-se a participar de programa de treinamento exigido de todos os servidores da mesma situação funcional;

VIII – não comparecer, quando convocado, a inspeção ou perícia médica;

IX – opor resistência injustificada ou retardar, reiteradamente e sem justa causa:

a) o andamento de documento, processo ou execução de serviço;

b) a prática de atos previstos em suas atribuições;

X – cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório;

XI – manter sob sua chefia imediata, em cargo em comissão ou função de confiança, o cônjuge, o companheiro ou parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

XII – promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

XIII – perturbar, sem justa causa, a ordem e a serenidade no recinto da repartição;

XIV – acessar, armazenar ou transferir, intencionalmente, com recursos eletrônicos da administração pública ou postos à sua disposição, informações de conteúdo pornográfico ou erótico, ou que incentivem a violência ou a discriminação em qualquer de suas formas;

XV – usar indevidamente a identificação funcional ou outro documento que o vincule com o cargo público ou função de confiança, em ilegítimo benefício próprio ou de terceiro. (...)

Art. 191. São infrações **médias** do grupo I:

- I – cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- II – ausentar-se do serviço, com frequência, durante o expediente e sem prévia autorização da chefia imediata;
- III – exercer atividade privada incompatível com o horário do serviço;
- IV – praticar ato incompatível com a moralidade administrativa;
- V – praticar o comércio ou a usura na repartição;
- VI – discriminar qualquer pessoa, no recinto da repartição, com a finalidade de expô-la a situação humilhante, vexatória, angustiante ou constrangedora, em relação a nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, ou por qualquer particularidade ou condição.

Art. 192. São infrações **médias** do grupo II:

- I – ofender fisicamente a outrem em serviço, salvo em resposta a injusta agressão ou em legítima defesa própria ou de outrem;
- II – praticar ato de assédio sexual ou moral;
- III – coagir ou aliciar subordinado no sentido de filiar-se a associação, sindicato, partido político ou qualquer outra espécie de agremiação;
- IV – exercer atividade privada incompatível com o exercício do cargo público ou da função de confiança;
- V – usar recursos computacionais da administração pública para, intencionalmente:
 - a) violar sistemas ou exercer outras atividades prejudiciais a sites públicos ou privados;
 - b) disseminar vírus, cavalos de tróia, spyware e outros males, pragas e programas indesejáveis;
 - c) disponibilizar, em sites do serviço público, propaganda ou publicidade de conteúdo privado, informações e outros conteúdos incompatíveis com os fundamentos e os princípios da administração pública;
 - d) repassar dados cadastrais e informações de servidores públicos ou da repartição para terceiros, sem autorização;
- VI – permitir ou facilitar o acesso de pessoa não autorizada, mediante atribuição, fornecimento ou empréstimo de senha ou qualquer outro meio:
 - a) a recursos computacionais, sistemas de informações ou banco de dados da administração pública;
 - b) a locais de acesso restrito.

(...)

Art. 193. São infrações **graves** do grupo I:

- I – incorrer na hipótese de:
 - a) abandono de cargo;
 - b) inassiduidade habitual;
- II – acumular ilegalmente cargos, empregos, funções públicas ou proventos de aposentadoria, salvo se for feita a opção na forma desta Lei Complementar;
- III – proceder de forma desidiosa, incorrendo repetidamente em descumprimento de vários deveres e atribuições funcionais;

IV – acometer-se de incontinência pública ou ter conduta escandalosa na repartição que perturbe a ordem, o andamento dos trabalhos ou cause dano à imagem da administração pública;

V – cometer insubordinação grave em serviço, subvertendo a ordem hierárquica de forma ostensiva;

VI – dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:

a) pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

b) pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

VII – dispensar licitação para contratar pessoa física de família ou parente mencionado no inciso VI, a e b;

VIII – aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

IX – exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

X – participar de gerência ou administração de sociedade ou empresa privada, personificada ou não personificada, salvo:

a) nos casos previstos nesta Lei Complementar;

b) nos períodos de licença ou afastamento do cargo sem remuneração, desde que não haja proibição em sentido contrário, nem incompatibilidade;

c) em instituições ou entidades beneficentes, filantrópicas, de caráter social e humanitário e sem fins lucrativos, quando compatíveis com a jornada de trabalho.

Parágrafo único. A reassunção das atribuições, depois de consumado o abandono de cargo, não afasta a responsabilidade administrativa, nem caracteriza perdão tácito da administração pública, ressalvada a prescrição.

Art. 194. São infrações **graves** do grupo II:

I – praticar, dolosamente, ato definido em lei como:

a) crime contra a administração pública;

b) improbidade administrativa;

II – usar conhecimentos e informações adquiridos no exercício de suas atribuições para violar ou tornar vulnerável a segurança, os sistemas de informática, sites ou qualquer outra rotina ou equipamento da repartição;

III – exigir, solicitar, receber ou aceitar propina, gratificação, comissão, presente ou auferir vantagem indevida de qualquer espécie e sob qualquer pretexto.

IV – valer-se do cargo para obter proveito indevido para si ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

V – utilizar-se de documento sabidamente falso para prova de fato ou circunstância que crie direito ou extinga obrigação perante a administração pública distrital.

Parágrafo único. Para efeitos do inciso III, não se considera presente o brinde definido na legislação.

3.2 SANÇÕES

Considerando as infrações descritas nos citados artigos da Lei Complementar Nº 840, de 23 de dezembro de 2011, importante destacarmos algumas considerações referentes às sanções possíveis de serem aplicadas de acordo com a conduta infringida. As sanções estão compreendidas entre os artigos 195 a 210 da aludida Lei, quais sejam:

advertência (art. 195, inciso I);

suspensão (art. 195, inciso II);

demissão (art. 195, inciso III);

cassação da aposentadoria ou disponibilidade (art. 195, inciso IV), e;

destituição do cargo em comissão (art. 195, inciso V).

Impede esclarecer que a classificação descrita acima encontra-se em consonância com o princípio da razoabilidade e demais princípios aplicáveis à Administração Pública, pois a sanção está intrinsecamente ligada à conduta a ser afastada, assim a advertência, por exemplo, visa compelir aquelas condutas consideradas não tão gravosas, sendo que a gravidade da conduta ensejará o agravamento da sanção.

Nesse sentido, a Lei Complementar Nº 840, de 23 de dezembro de 2011 definiu de forma pedagógica a sanção a ser aplicada para cada tipo de conduta infringida, senão vejamos, o art. 199 definiu que no descumprimento de infrações leves a pena a ser aplicada é a advertência, *in verbis*:

Art. 199. A advertência é a sanção por **infração disciplinar leve**, por meio da qual se reprovava por escrito a conduta do servidor.

Grifo nosso.

Não obstante o artigo normatizar a aplicação da **advertência** o legislador autorizou, a depender do caso, o agravamento para a sanção de suspensão de até trinta (30) dias, conforme asseverado no parágrafo único do dispositivo em comento, *in verbis*:

Parágrafo único. No lugar da advertência, pode ser aplicada, motivadamente, a suspensão até trinta dias, se as circunstâncias assim o justificarem.

A sanção de **suspensão** caracteriza-se pela sanção a ser aplicada nos casos em que a conduta infracional for classificada como infração média, nos termos do art. 200 da L.C. nº 840/2011, *in verbis*:

Art. 200. A suspensão é a sanção por infração disciplinar média pela qual se impõe ao servidor o afastamento compulsório do exercício do cargo efetivo, com perda da remuneração ou subsídio dos dias em que estiver afastado.

§ 1º A suspensão não pode ser:

- I – superior a trinta dias, no caso de infração disciplinar média do grupo I;
- II – superior a noventa dias, no caso de infração disciplinar média do grupo II.

§ 2º Aplica-se a suspensão de até:

- I – trinta dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplinar leve;
- II – noventa dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplinar média do grupo I.

§ 3º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão pode ser convertida em multa, observado o seguinte:

- I – a multa é de cinquenta por cento do valor diário da remuneração ou subsídio, por dia de suspensão;
- II – o servidor fica obrigado a cumprir integralmente a jornada de trabalho a que está submetido.

§ 4º É aplicada multa ao servidor inativo que houver praticado na atividade infração disciplinar punível com suspensão.

§ 5º A multa de que trata o § 4º corresponde ao valor diário dos proventos de aposentadoria por dia de suspensão cabível.

A sanção de **demissão** devidamente regulada a partir do artigo 202 da L.C. nº 840/2011, caracteriza-se mormente pela perda do vínculo com a Administração Pública, sanção a ser aplicada nos casos em que a conduta infracional for classificada como grave, nos termos do citado artigo, *in verbis*:

Art. 202. A demissão é a sanção pelas infrações disciplinares graves, pela qual se impõe ao servidor efetivo a perda do cargo público por ele ocupado, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em cargo público.

§ 1º A demissão de que trata este artigo também se aplica no caso de:

- I – infração disciplinar grave, quando cometida por servidor efetivo no exercício de cargo em comissão ou função de confiança do Poder Executivo ou Legislativo do Distrito Federal;
- II – reincidência em infração disciplinar média do grupo II.

§ 2º Se o servidor já tiver sido exonerado quando da aplicação da sanção prevista neste artigo, a exoneração é convertida em demissão.

§ 3º Também se converte em demissão a vacância em decorrência de posse em outro cargo inacumulável ocorrida antes da aplicação da sanção prevista neste artigo.

Os artigos 203 e 204 da supracitada Lei tratam das sanções de **cassação da aposentadoria** e de **cassação da disponibilidade**, nas situações em que o servidor praticou as condutas infracionais durante o efetivo exercício, assim como, a sanção de demissão a principal característica é a perda do vínculo com a Administração Pública, entretanto daqueles servidores não se encontram em atividade. Assevera-se que o primeiro pela concessão de aposentadoria e o segundo em decorrência de extinção do cargo outrora ocupado.

Importante ressaltar que nos casos em que a conduta infracional for classificada como aquelas definidas como infrações graves do grupo II acarretará de forma objetiva na cominação com a sanção de proibição de investidura em novo cargo público, por dez (10) anos, nos termos do art. 206 da L.C. nº 840/2011, *in verbis*:

Art. 206. A demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade ou a destituição de cargo em comissão, motivada por infração disciplinar grave do grupo II, implica a incompatibilização para nova investidura em cargo público do Distrito Federal pelo prazo de dez anos, sem prejuízo de ação cível ou penal e das demais medidas administrativas.

3.3 TIPOS DE PROCESSOS

Assim, após apresentar as infrações disciplinares e suas respectivas sanções, passa-se aos comentários aos tipos de processos apuratórios previstos na L.C. nº 840/2011, sendo aqueles descritos nos artigos 214 ao 221, quais sejam:

- a) sindicância (arts. 214 e 215 da L.C. nº 840/2011);
- b) sindicância patrimonial (art. 216), e;
- c) processo disciplinar (art. 217 ao 221).

Acerca da **sindicância** prevista nos artigos citados importa destacar as seguintes características:

- 1- procedimento investigativo (art. 214 da L.C. nº 840/2011);
- 2- identificar a autoria e apurar a materialidade de infração disciplinar (incisos I e II do art. 214);
- 3- prazo para conclusão do procedimento de até trinta (30) dias prorrogáveis por igual período (§ 2º, do art. 214);

- 4- possíveis conclusões (arquivamento do processo, instauração de processo disciplinar e aplicação de sanção de advertência ou suspensão de até trinta dias - incisos I ao III do art. 215), e;
- 5- inicialmente não há contraditório e ampla defesa, entretanto *"constatado na sindicância que a infração classifica-se como leve ou média do grupo I, a comissão de sindicância deve citar o servidor acusado para acompanhar o prosseguimento da apuração nos mesmos autos"* (§ 1º do art. 215, da L.C. nº 840/2011).

Atribui-se às mesmas características da sindicância investigativa à sindicância patrimonial prevista no art. 216, e seus parágrafos da L.C. nº 840/2011, entretanto, com a ressalva de que sua finalidade precípua encontra-se na identificação de possível "enriquecimento ilícito de servidor ou de evolução patrimonial incompatível com a remuneração ou subsídio por ele percebido", assim da sindicância patrimonial apenas duas possibilidades de conclusão estão à disposição da comissão sindicante, quais sejam:

- a) arquivamento dos autos, ou
- b) instauração de processo disciplinar.

Após apresentação das sindicâncias, reportamo-nos aos comentários acerca do processo disciplinar, essência, por natureza, do Regime Disciplinar.

A principal ferramenta de combate às infrações disciplinares propicia à Administração Pública as condições necessárias para que a apuração seja desenvolvida pela comissão processante de maneira regular, assim como permite ao servidor acusado a possibilidade de acompanhar a apuração e apresentar sua defesa.

A legislação distrital contemplou ao processo disciplinar as seguintes características:

- a) prazo para conclusão do processo até sessenta (60) dias prorrogáveis por igual período (§ 1º, do art. 217);
- b) observância aos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, interesse público, contraditório, ampla defesa, proporcionalidade, razoabilidade, motivação, segurança jurídica, informalismo moderado, justiça, verdade material e indisponibilidade (art. 219);
- c) caráter de reservabilidade das reuniões da comissões, bem como de seus atos processuais, (art. 220);
- d) os atos dos processos disciplinares não dependem de forma determinada, salvo expressa determinação legal (§ 1º, do art. 219) , e;
- e) restrição de direitos ao servidor acusado durante o curso do processo (art. 221).

3.4 DAS FASES DO PROCESSO

De acordo com o artigo 235 da L.C. nº 840/2011 o processo disciplinar deve seguir as fases:

- I – instauração;
- II – instrução;
- III – defesa;
- IV – relatório;
- V – julgamento.

Extremamente elucidativa a explicação acerca das fases asseveradas no Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União – CGU, *in verbis*:

A primeira fase se materializa com a publicação do **ato instaurador**, pela autoridade competente, designando os membros para comporem a comissão, dispondo sobre o **prazo de conclusão**, o processo que contém o **objeto de apuração**. Não deverão ser indicados expressamente os fatos sob apuração, tampouco o nome dos investigados, a fim de se evitar limitação inadequada ao escopo apuratório e garantir o respeito à imagem dos acusados.

Sobre essa específica questão, importa transcrever entendimento do STJ: Na linha da jurisprudência desta Corte, a portaria inaugural do processo disciplinar está livre de descrever detalhes sobre os fatos da causa, tendo em vista que somente ao longo das investigações é que os atos ilícitos, a exata tipificação e os seus verdadeiros responsáveis serão revelados. (BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, MS nº 16.815/DF. Relator: Ministro Cesar Asfor Rocha, julgado em 11/4/2012, publicado em 18/4/2012).

A segunda fase, denominada de inquérito administrativo, é dividida nas subfases de **instrução, defesa e relatório**. Na subfase de instrução, a comissão promove a busca de provas necessárias ao esclarecimento da verdade material, dentre aquelas permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio, como a documental e a testemunhal, assim como promove a **indiciação** ou forma sua convicção pela **absolvição do acusado**. No caso de a comissão entender pela indiciação do servidor, deverá citá-lo, momento a partir do qual se abre prazo legal para apresentação de **defesa escrita** (segunda subfase do inquérito). A última subfase do inquérito é a produção, pela comissão, de **relatório final conclusivo** quanto à inocência ou não do indiciado, apresentando, para tanto, as razões e justificativas para o enquadramento, ou não, no ilícito administrativo.

(...)

Por fim, segue-se a fase de julgamento do feito disciplinar, a qual pode ser realizada pela autoridade instauradora do processo, a depender da penalidade sugerida pela comissão processante...[2]

(grifo nosso)

[2] Ibidem. P. 68.

A **instauração** encontra-se disciplinada entre os artigos 236 ao 238 da L.C. nº 840/2011, tendo como principais características:

- a) competência privativa para instauração (art. 236);
- b) indicação de autoria e materialidade da infração disciplinar (incisos I e II, do art. 237);
- c) publicidade da instauração (parágrafo único, do art. 237), e;
- d) citação e acesso aos autos ao servidor acusado (art. 238).

No que pertine à **instrução**, fase de caráter essencial para a comissão processante, o referido instituto encontra-se disciplinado a partir dos artigos 239 ao 244 da L.C. nº 840/2011.

Frisa-se que serão nesses dispositivos que a comissão processante fundamentará a maioria de seus atos em busca da verdade material, tendo como principais características as citadas a seguir:

- a) promover tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova (art. 239);
- b) confidencialidade documental (§ 2º, do art. 240);
- c) oitiva de testemunhas (art. 241);
- d) interrogatório do acusado (art. 243), e;
- e) peça de indicição - especificação dos fatos e provas (art. 244).

Matéria fundamental para o processo disciplinar a **defesa** deve sempre coexistir com a acusação, vez que uma caracteriza-se como condição de existência da outra.

Disciplinada entre os artigos 245 à 251 a defesa, fase autônoma, do processo disciplinar tem como principais características:

- a) apresentação formal da defesa escrita (art. 245);
- b) necessidade de intimação pessoal do servidor indiciado (art. 245)
- c) revelia, (art. 249);
- d) defensor dativo (§ 2º, do art.249), e;
- e) prazo dez (10) dias, (art. 250).

Elucidativa informação sobre a peça defensiva extraída do Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União – CGU, *in verbis*:

Diante disso, verifica-se que a defesa deve atacar os fatos apontados pela comissão no termo de indiciamento, isto é, o instrumento apresentado pelo indiciado ou seu procurador tem que, de fato, cumprir o papel de contribuir para amenizar a situação do servidor. Assim assevera Antônio Carlos Palhares Moreira Reis: Durante esse prazo, o indiciado tem o direito de formular, por escrito, a argumentação que tiver e couber e, eventualmente, apresentar contra-provas e requerer diligências complementares, como, por exemplo, oitiva de novas testemunhas, novos exames e vistorias, tudo com o objetivo de assegurar sua inocência. Ou, se não for para caracterizar a inocência, dar uma explicação convincente para a realização do fato, a fim de justificá-lo e minimizar a penalidade a ser eventualmente imposta. Cabe-lhe, ainda, se for o caso, levantar quaisquer preliminares, promover a arguição de qualquer nulidade no procedimento. [3]

No que tange ao **Relatório**, peça processual a ser elaborada pela comissão processante, encontra-se disciplinada nos artigos 252/254, sendo que a comissão deve atender aos seguintes requisitos, contidos nos incisos do art. 252 quando da elaboração do documento:

- I – as informações sobre a instauração do processo;
- II – o resumo das peças principais dos autos, com especificação objetiva dos fatos apurados, das provas colhidas e dos fundamentos jurídicos de sua convicção;
- III – a conclusão sobre a inocência ou responsabilidade do servidor indiciado, com a indicação do dispositivo legal ou regulamentar infringido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes;
- IV – a indicação da sanção a ser aplicada e do dispositivo desta Lei Complementar em que ela se encontra.

Importante questão trouxe o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União – CGU acerca da constituição do Relatório sempre pautado nas provas constantes dos autos, *in verbis*:

Após efetuar todas as diligências necessárias e, no caso da ocorrência de indicição, analisar a defesa escrita, caberá à Comissão preparar o Relatório Final, que deverá ser fundamentado nas provas trazidas aos autos, deixando de lado impressões pessoais e eventuais sentimentos em relação aos servidores em questão. [4]

Por fim, no Julgamento a autoridade julgadora privilegiará o Relatório apresentado pela comissão, entretanto aquela autoridade formará seu livre convencimento e poderá divergir da comissão apresentando outra decisão devidamente fundamentada nas provas dos autos, conforme art. 257, da L.C. nº 840/2011.

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União – CGU, esclareceu de forma simples as situações que estarão postas à autoridade julgadora quando do pronunciamento do julgamento, *in verbis*:

[3] Ibidem. P. 285.

[4] Ibidem. P. 290.

Ao proferir a decisão, de acordo com os apontamentos de Léo da Silva Alves³⁰¹, abrem-se para a autoridade julgadora as seguintes possibilidades:

- a) Concordar em parte com o relatório. Nesse caso, apesar de a autoridade reconhecer a falta disciplinar, aplica pena diferente daquela recomendada pela Comissão, abrandando ou agravando a situação do funcionário;
- b) Não concordar com a conclusão da comissão de aplicar sanção ou absolver o servidor. Caso seja essa a decisão, a autoridade poderá, respectivamente, absolver o acusado ou, ao contrário, aplicar punição, em confronto com a conclusão da comissão que sustentava a absolvição do indiciado;
- c) Não aceitar as conclusões e entender pela necessidade de refazimento dos trabalhos. A autoridade não se sente habilitada a julgar apenas com os elementos constantes dos autos, por entender que a instrução foi deficiente, as provas eram frágeis e diligências indispensáveis foram negligenciadas, isto é, não imprimiram grau de certeza à autoridade para proferir o julgamento. Nesse caso, deverá ser determinado o refazimento dos trabalhos, com a constituição de novo Trio Processante com os mesmos integrantes ou não.

Abordadas as fases do processo disciplinar serão explorados os três últimos institutos aplicáveis ao Regime Disciplinar, quais sejam:

- a) prescrição;
- b) extinção de punibilidade, e;
- c) revisão do processo

3.5 PRESCRIÇÃO

No que tange ao instituto da prescrição este caracteriza-se, no Direito Administrativo, pela perda da Administração Pública, por transcurso temporal, da possibilidade de punir servidor infrator.

O instituto encontra-se normatizado no art. 208 e seus incisos estabelecem o período de prescrição para cada sanção, vejamos:

Art. 208. A ação disciplinar prescreve em:

- I – **cinco** anos, quanto à demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
 - II – **dois** anos, quanto à suspensão;
 - III – **um** ano, quanto à advertência.
- Grifo nosso.

Ademais, importante ressaltar que a comissão deve sempre observar a interrupção da prescrição que ocorre com a instauração do processo, nos termos do § 2º, do art. 208 da Lei Complementar nº 840/2011, *ipsis litteris*:

§ 2º A instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, uma única vez.

3.6 EXTINÇÃO DE PUNIBILIDADE

Outro instituto de ordem pública encontra-se positivado no artigo 207 da Lei Complementar nº 840/2011, qual seja, a extinção da punibilidade que de forma inteligente reconhece extinta a punibilidade nos casos de morte do servidor e quando da ocorrência da prescrição.

3.7 REVISÃO DO PROCESSO

Por derradeiro, encontra-se normatizado o instituto da Revisão do Processo, dispostos nos artigos 259/267, quando forem aduzidas novas circunstâncias que não foram devidamente apreciadas no processo originário.

Assim, concluímos o presente Manual abordando os principais aspectos do Regime Disciplinar previstos na Lei Complementar Nº 840, de 23 de dezembro de 2011.

3.8 BIBLIOGRAFIA

Lei Complementar nº 840, de de 23 de dezembro de 2011, e;

Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União – CGU, Brasília. 2019.



IPREV DF

Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal

CONTATOS

Endereço

SCS Quadra 09, Torre B, 5º andar, Edifício Parque Cidade
Corporate, Asa Sul, Brasília/DF CEP: 70308 200

E-mail

raquel.silva@iprev.df.gov.br