



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA CULTURA
COORDENAÇÃO-GERAL DE APOIO JURÍDICO PARA PARCERIAS COM A SOCIEDADE CIVIL E
COOPERAÇÃO FEDERATIVA

PARECER n. 00072/2023/CONJUR-MINC/CGU/AGU

NUP: 00730. [REDACTED] /2023-70

INTERESSADOS: GABINETE DA MINISTRA (MINISTÉRIO DA CULTURA) - GM/MINC
ASSUNTOS: PROCESSO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR. ABANDONO DE CARGO.

EMENTA:

- I. Direito Administrativo Sancionador. Servidor Público. Processo Administrativo Disciplinar (PAD).
- II. Abandono de Cargo comprovado nos elementos conceituais -“*animus abandonandi*”- materialidade das faltas. Infração permanente.
- III. Rito Sumário. Processo Regular. Compulsoriedade de aplicação da penalidade prevista no art. 132, inciso II, c/c art. 138, ambos da Lei n.º 8.112/90.
- IV. Proposta de Demissão.

I - RELATÓRIO

1. Trata-se de processo administrativo disciplinar (PAD), mediante procedimento sumário, instaurado em face da servidora [REDACTED], ocupante do cargo técnico nível superior, matrícula SIAPE nº [REDACTED], lotado na época na Coordenação-Geral de Avaliação de Resultados, do Departamento de Fomento Indireto, da Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura, para apurar a suposta infração de abandono de cargo, prevista no art. 138 da Lei 8.112 de 1990 (período compreendido entre agosto a outubro de 2019).

2. As irregularidades investigadas foram inicialmente reportadas à Corregedoria do Ministério da Cidadania (Pasta de cujo quadro de servidores a indiciada era, à época, pertencente) por intermédio do Despacho nº [REDACTED] /2019/SE/CGAA (SEI nº [REDACTED]), de 06/12/2019, visando a sua apuração. Posteriormente, após integração da então Secretaria Especial da Cultura - Secult ao Ministério do Turismo - MTur em 2020, a matéria passou a ser de responsabilidade deste último órgão federal. Daí a instauração e processamento do feito no âmbito do MTur, o que efetivamente ocorreu ao longo do ano de 2022. A partir das alterações na estrutura administrativa implementadas pela Medida Provisória nº 1.154, de 2023, os autos foram encaminhados para o recriado Ministério da Cultura.

3. O ato de instauração do Processo Administrativo Disciplinar foi materializado por intermédio da Portaria SE/MTur nº [REDACTED], de 24 de agosto de 2022, publicada no Boletim de Gestão de Pessoas - BGP em 26 de agosto de 2022 (SEI nº [REDACTED]).

4. A Comissão iniciou os trabalhos apuratórios no dia 29/08/2022, conforme se verifica do teor da Ata de instalação (SEI nº [REDACTED]), tendo adotado como providências iniciais:

"a. Designar, como Secretária da Comissão de Processo Administrativo de Responsabilização, a servidora Marilene Pires, membro do colegiado; b. Estabelecer que a comissão funcionará das 9 às 18 horas, de segunda à sexta-feira; c. Realizar a leitura e exame inicial do processo principal (71000.027934/2019-55) e eventuais relacionados; e d. Elaborar o Termo de

Indiciamento e proceder à Citação da referida servidora, para apresentação de defesa escrita, quanto ao suposto abandono de cargo, consubstanciado nos autos do processo em análise."

5. O indiciamento da servidora foi realizado em 31/08/2022 (conforme Termo de Indiciação SEI nº [REDACTED]), documento que contém os fatos que lhe foram atribuídos pelo colegiado processante, dispositivos legais infringidos e as respectivas provas. A irregularidade consignada pela CPAD foi de *"Abandono de cargo público, na forma tipificada pelo art. 138 da Lei nº 8.112/1990, materializado pela ausência intencional ao serviço por mais de trinta dias consecutivos, no período de agosto a outubro de 2019"*, capitulada no art. 138 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

6. Em suma, narra a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar no relatório final (SEI nº [REDACTED]) que a servidora indiciada solicitou licença para tratar de interesses particulares pelo período de 3 (três) anos, visando realizar intercâmbio no Canadá. Segundo informou a própria servidora: *"fui aceita como aluna de uma instituição de ensino superior canadense para cursar business administration pelo período de 2 (dois) anos na cidade de Winnipeg, província de Manitoba, Canadá, conforme Carta Convite da Red River College anexada (sei nº [REDACTED]). Diante da admissão na instituição de ensino, eu e meu marido solicitamos vistos temporários para estudo e trabalho, respectivamente, naquele país"* (SEI nº [REDACTED]).

7. Sendo a concessão de licença não remunerada para tratar de interesse particular uma faculdade da Administração Pública, houve o indeferimento do pedido da servidora. Como justificativa, destacou-se que *"Em face da grave carência de recursos humanos em todas as suas áreas de atuação, este Ministério vem viabilizando junto aos diversos órgãos o encerramento de cessões anteriormente concedidas, na intenção de recompor o quadro de seus servidores"* (Despacho nº [REDACTED]/2019/SE/CGAA - SEI nº [REDACTED]).

8. Quando da negativa, a servidora possivelmente não se encontrava mais no Brasil, haja vista que ela própria informou que a partir do dia 10 de agosto não estaria mais em solo nacional (SEI nº [REDACTED]). Todavia, mesmo ciente, em 12/09/2019, da negativa da licença solicitada (SEI nº [REDACTED]), não retornou mais ao serviço público.

9. Destaca ainda a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar que *"após pesquisa na Internet, foi possível verificar, com base em perfil público, na rede profissional LinkedIn, que a servidora ora indiciada não mais teria retornado ao Brasil, constando como seu endereço a cidade de Winnipeg, localizada na província de Manitoba, no Canadá (SEI nº [REDACTED])"*.

10. A notificação da indiciada para ciência e participação no processo foi emitida em **31/08/2022**, quando da elaboração do Mandado de Citação SEI nº [REDACTED]. Na ocasião lhe foi enviado comunicado acerca da indicição, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresentasse defesa final no referido processo.

11. Em seguida, em **15/09/2022**, houve nova tentativa de efetuar a entrega, por meio físico, com o envio de correspondência (carta registrada), com Aviso de Recebimento (AR), sendo disponibilizadas cópias dos autos que integravam o PAD (SEI nº [REDACTED]), correspondência essa que foi devolvida pelos Correios, em 21/09/2022, com informação de que a servidora havia se mudado daquele endereço.

12. Contudo, não tendo logrado êxito em nenhuma das tentativas, a partir da Ata de Deliberação datada de **30/09/2022** (SEI nº [REDACTED]), decidiu-se solicitar a autoridade competente que procedesse à notificação da referida por intermédio de edital, como se depreende das publicações acostadas aos autos, tanto no Diário Oficial da União (SEI nº [REDACTED]), quanto em jornal de grande circulação no âmbito do último domicílio da servidora conhecido pela Administração Pública (SEI nº [REDACTED]).

13. A partir da Ata de Deliberação datada de **01/11/2022** (SEI nº 1140755), por encontrar-se em local incerto e não sabido, sem resposta aos editais publicados, o colegiado decidiu declarar a revelia da servidora indiciada, em termo próprio (SEI nº [REDACTED]) e comunicar o fato à autoridade instauradora, a fim de solicitar a designação de defensor dativo, nos termos do art. 164, § 1º, da Lei nº 8.112/90.

14. O defensor foi designado pela Portaria SE/MTUR nº 192, de **04/11/2022**, publicada no Boletim de

Gestão de Pessoas - BGP em 08/11/2022 (SEI nº [REDACTED]), solicitando, posteriormente, prorrogação do prazo para entrega da defesa em 23/11/2022 (SEI nº [REDACTED]).

15. Na mesma data, decidiu-se em Ata de Deliberação pelo deferimento do pedido, cuja peça escrita foi efetivamente entregue, de forma tempestiva, em 29/11/2022.

16. Assim, foi apresentada defesa escrita (SEI nº [REDACTED]), alegando, em síntese, que a concordância da licença em instâncias inferiores à autoridade competente para decisão levou a servidora a "*entender que poderia prosseguir com seu plano de transferir-se para o exterior e ingressar na instituição*", e que, por isso, a servidora não teria agido "*com dolo ou culpa, uma vez que sua ausência foi comunicada com antecedência e seguiu todos os trâmites oficiais*".

17. Ato contínuo, a comissão processante elaborou o relatório final (SEI nº [REDACTED]), informando as diligências realizadas e documentos analisados. Quanto aos argumentos apresentados na defesa, a comissão sustenta a tese de que a "*autorização tácita para que a servidora pudesse perseguir seu intento pessoal de capacitação no exterior, em detrimento da função pública, não se sustenta, pela simples leitura dos documentos mencionados, os quais deixam claro que o pedido constava pendente de autorização, por parte da autoridade competente, cuja decisão, enquanto ato discricionário, somente estaria finalizada após a publicação do extrato do afastamento no Diário Oficial da união, o que não veio a ocorrer*".

18. Posteriormente, a comissão processante elaborou manifestação técnica de apoio a decisão (SEI nº [REDACTED]) e os autos foram encaminhados pela Corregedoria do Ministério da Cultura a esta Consultoria Jurídica para análise e manifestação "*acerca do assunto em tela, afim de que esta Corregedoria possa editar os atos subsequentes e encaminhar o processo ao Gabinete da Ministra de Estado da Cultura para os devidos fins*" (SEI nº [REDACTED]).

19. É o relatório. Passo à análise da questão.

II - FUNDAMENTAÇÃO

20. Inicialmente, cumpre observar que a análise deste órgão de assessoramento jurídico se insere no âmbito da competência que lhe é atribuída pelo art. 11 da Lei Complementar 73/93, que institui a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União.

21. Impende ainda destacar que o presente opinativo está pautado nas orientações contidas na Portaria Conjunta n.º 1/2011, emanada da Consultoria Geral da União, da Procuradoria Geral Federal e da Corregedoria Geral da AGU, a qual dispõe sobre os elementos mínimos a serem observados nas manifestações jurídicas proferidas em apoio ao julgamento de procedimentos disciplinares, conforme se verifica nos dispositivos abaixo transcritos, dela extraídos.

Art. 1º A manifestação jurídica proferida no âmbito de órgão consultivo da Advocacia-Geral da União, em sede de apoio ao julgamento de procedimento disciplinar, aferirá, quando for o caso:

I- a observância do contraditório e da ampla defesa;

II- a regularidade formal do procedimento, com verificação da adequação dos atos processuais ao ordenamento jurídico vigente, em especial:

a) se o termo de indiciamento contém a especificação dos fatos imputados ao servidor e as respectivas provas;

b) se, no relatório final, foram apreciadas as questões fáticas e jurídicas, relacionadas ao objeto da apuração, suscitadas na defesa;

c) se ocorreu algum vício e, em caso afirmativo, se houve prejuízo à defesa;

d) se houve nulidade total ou parcial indicando, em caso afirmativo, os seus efeitos e as providências a serem adotadas pela Administração;

III- a adequada condução do procedimento e a suficiência das diligências, com vistas à

completa elucidação dos fatos;

IV- a plausibilidade das conclusões da Comissão quanto à:

a) conformidade com as provas em que se baseou para formar a sua convicção;

b) adequação do enquadramento legal da conduta;

c) adequação da penalidade proposta;

d) inocência ou responsabilidade do servidor.

Art. 2º O disposto no art. 1º, incisos I, II e IV, "b", "c" e "d", não se aplica aos casos de sindicância investigativa, sindicância patrimonial e submissão do processo, pela comissão, a julgamento antecipado.

Art. 3º A manifestação de que trata o art. 1º conterá relatório sucinto dos fatos sob apuração, abordagem sobre os principais incidentes ocorridos no curso do processo, fundamentação e conclusão.

22. Por fim, vale esclarecer que a análise do presente caso ocorreu com base nos documentos presentes no Acesso Externo SEI [REDACTED], acesso este concedido à Consultoria Jurídica pela Corregedoria do Ministério da Cultura.

II.1. DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS FORMAIS

23. O procedimento administrativo se encontra hígido, escoreito, incólume e sem nenhuma falha processual que possa comprometer o seu desiderato.

24. Isso porque no aspecto formal, inexistem vícios que ensejariam a nulidade do feito, o qual foi conduzido observando-se todas as formalidades impostas pela legislação de regência.

25. A instauração do PAD de rito sumário ocorre com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e deve indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração. Assim, a portaria instauradora do procedimento de rito sumário deve: a) designar dois servidores estáveis para compor a comissão processante; e b) identificar a autoria, com a indicação do nome e matrícula do servidor acusado, e a materialidade, apontando o período de ausência intencional superior a 30 dias ou os dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a 60 dias em 12 meses.

26. Assim preveem os arts. 133 e 140 da Lei 8.112/90:

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;

III - julgamento.

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na

repartição, observado o disposto nos arts. 163 e 164.

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167.

[...]

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos IV e V desta Lei."

"Art. 140. Na apuração de **abandono de cargo** ou inassiduidade habitual, também será **adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 133**, observando-se especialmente que:

I - a indicação da materialidade dar-se-á:

a) **na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias;**

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses;

II - **após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento."**

27. Verifica-se que o presente Processo Administrativo Disciplinar - Rito Sumário foi devidamente instaurado pela Portaria SE/MTur nº 156, de 24 de agosto de 2022, da lavra do Secretário-Executivo, publicada no Boletim de Gestão de Pessoas - BGP em 26 de agosto de 2022 (SEI nº 1140501), tendo o ato designado os servidores responsáveis pela apuração, bem como identificado a servidora acusada e o período de falta ao serviço, estes compreendendo os meses de agosto a outubro de 2019.

28. Verifica-se que posteriormente foram publicadas outras portarias nos autos, as quais, em síntese, garantiram a adequada prorrogação e recondução dos trabalhos apuratórios. Segundo a comissão informa na Nota Técnica nº 02/2023 (SEI nº [REDACTED]) "*nenhum ato processual foi realizado em intervalo de tempo descoberto por portaria subscreta por autoridade competente*".

29. No tocante à instrução sumária, o art. 133 da Lei 8.112/90, transcrito mais acima, estabelece as seguintes fases: indicição, defesa e relatório.

30. O termo de indicição, com os requisitos legais, consta do documento SEI nº [REDACTED]. A defesa foi apresentada, após as devidas citações, por defensor dativo (SEI nº [REDACTED]) e posteriormente foi elaborado o Relatório final que concluiu pela aplicação da penalidade capital, nos termos do art. 132, II, da Lei nº 8.112 de 1990 (SEI nº [REDACTED]).

31. Do mesmo modo, foram resguardados os princípios da ampla defesa e do contraditório constitucionalmente garantidos à indiciada.

32. Como verificado, no rito sumário, a notificação inicial da acusada coincide com a citação para

apresentação de defesa escrita. Desta forma, narra a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar que após lavrado o termo de indiciamento (SEI nº [REDAÇÃO]), foi realizada, em primeira tentativa, por intermédio de e-mail enviado para o único endereço eletrônico pessoal conhecido da servidora ora indiciada, conforme registrado nos autos (SEI nº [REDAÇÃO] e [REDAÇÃO]) em **31/08/2022**.

33. Na ocasião lhe foi enviado comunicado acerca da indicição, para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresentasse defesa final no referido processo, permanecendo os autos principais e demais relacionados à sua disposição para eventual obtenção de vista, fisicamente, na Corregedoria do Ministério do Turismo, SCS, Qd. 8, Bloco B50, 9º andar, sala 8, Ed. Venâncio 2000, Asa Sul, na cidade de Brasília/DF, nos dias úteis, das 9 às 12 horas e das 13 às 18 horas, ou, digitalmente, por intermédio de links especificamente criados para acesso ao conteúdo digital do processo principal e demais relacionados.

34. Em seguida, em **15/09/2022**, houve nova tentativa de efetuar a entrega, por meio físico, com o envio de correspondência (carta registrada), com Aviso de Recebimento (AR), sendo disponibilizadas cópias dos autos que integravam o PAD, correspondência essa que foi devolvida pelos Correios, em 21/09/2022, com informação de que a servidora havia se mudado daquele endereço (SEI nº [REDAÇÃO]).

35. Nesse cenário, o art. 163 da Lei nº 8.112 de 1990 disciplina:

Art. 163. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da última publicação do edital.

36. Desta forma, a partir da Ata de Deliberação datada de **30/09/2022** (SEI nº [REDAÇÃO]), decidiu-se solicitar a autoridade competente que procedesse à notificação da indiciada por intermédio de edital, como se depreende das publicações acostadas aos autos, tanto no Diário Oficial da União (SEI nº [REDAÇÃO]), quanto em jornal de grande circulação no âmbito do último domicílio da servidora conhecido pela Administração Pública (SEI nº [REDAÇÃO]).

37. A partir da Ata de Deliberação datada de **01/11/2022** (SEI nº [REDAÇÃO]), por encontrar-se em local incerto e não sabido, sem resposta aos editais publicados, o colegiado decidiu declarar a revelia da servidora indiciada, em termo próprio (SEI nº [REDAÇÃO]) e comunicar o fato à autoridade instauradora, a fim de solicitar a designação de defensor dativo.

38. Sobre o tema, o art. 164 da Lei nº 8.112 de 1990 assim prescreve:

Art. 164. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

[\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

39. O defensor foi designado pela Portaria SE/MTUR nº [REDAÇÃO] de **04/11/2022**, publicada no Boletim de Gestão de Pessoas - BGP em **08/11/2022** (SEI nº [REDAÇÃO]), solicitando, posteriormente, prorrogação do prazo para entrega da defesa em **23/11/2022** (SEI nº [REDAÇÃO]). Na mesma data, decidiu-se em Ata de Deliberação pelo deferimento do pedido, cuja peça escrita foi efetivamente entregue, de forma tempestiva, em **29/11/2022**.

40. Deste modo, foi exercido o direito de defesa da servidora, nos termos definidos pela lei. Não se

vislumbrando, portanto, a ocorrência de vício que eventualmente tivesse causado prejuízo à defesa e nem de eventuais nulidades na condução do processo.

41. Constatou-se, assim, a regularidade formal do procedimento.

II.2. DA PLAUSIBILIDADE DAS CONCLUSÕES DA COMISSÃO

42. Quanto ao mérito, não vemos razão para discordar das conclusões da Comissão de PAD.

43. Imputa-se à servidora [REDACTED] ausências sucessivas e injustificadas no período de agosto a outubro de 2019, o que, em tese, se amolda à infração disciplinar de abandono de cargo, que se configura pela ausência sem justificativa e intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos, nos termos do art. 138, da Lei n. 8.112/1990.

44. Em verdade, desde agosto de 2019 a servidora não mais retornou ao serviço público. Da leitura do relatório final, verifica-se inclusive que, desde que a indiciada informou que sairia do país em 10/08/2019, provavelmente sequer retornou ao Brasil, constando como seu endereço, com base em perfil público, na rede profissional *LinkedIn*, a cidade de *Winnipeg*, localizada na província de *Manitoba*, no Canadá (SEI nº [REDACTED]).

45. Inicialmente importa recordar que no art. 37, da Constituição da República estão estabelecidos os princípios regentes da atividade da Administração Pública, e, por correspondência, a conduta dos servidores públicos:

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

46. De modo que a Administração Pública, a partir de então, deve ser vista sob a ótica do administrado e não mais exclusivamente pelo administrador público. Assim, exige-se uma "(...) *nova postura dos intérpretes da Constituição em relação às expectativas normativas que afetam as entregas dos administradores públicos à sociedade a que servem. Ou seja, o poder público é quem deve servir à população e não o contrário.*" (Santos Gracco, Abraão Soares Dias; Gomes, Fernando Alves. *Direito Constitucional*. Tomo I Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008, p. 28)

47. No âmbito infraconstitucional, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das autarquias e das fundações públicas federais instituiu deveres e responsabilidades quanto à necessidade de dar continuidade à prestação do serviço público, os quais devem ser rigorosamente cumpridos:

Art. 116. São deveres do servidor: (...)
III - observar as normas legais e regulamentares; (...)
X - ser assíduo e pontual ao serviço; (...)

Art. 117. Ao servidor é proibido:
I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; (...)

48. Depreende-se, portanto, que o abandono do cargo é uma conduta diametralmente incompatível com o ordenamento jurídico vigente, principalmente uma afronta à perspectiva axiológica constitucional da Administração Pública.

49. Nesse sentido, o abandono de cargo é uma infração prevista no artigo 138, da Lei 8.112/90, nos seguintes termos:

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

50. Para que as ausências do servidor possam ser enquadradas como abandono de cargo há necessidade de ser demonstrado, pela Administração, que houve a intenção de abandonar o cargo.

51. Desta forma, segundo assentado pelos nossos tribunais, delineou-se como parâmetro para a configuração da infração disciplinar de abandono de cargo público a necessidade da concorrência de **dois requisitos**: um elemento **objetivo**, caracterizado pela ausência do serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos por parte do servidor; e um elemento **subjetivo**, expresso pelo ânimo do servidor em abandonar seu cargo.

52. A expressão normativa desses elementos encontra-se, como visto, no art. 138, da Lei nº 8.112/1990, que, ao conceituar a infração de abandono de cargo, estabelece que “[...] configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.”, bem como no art. 140, inciso I, alínea a, que determina que “I - a indicação da materialidade dar-se-á: a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias.”

53. Não há controvérsias quanto ao elemento objetivo, porquanto as irregularidades estão demonstradas nos autos. Conforme destacado no Despacho nº 4483 /2019/SE/CGAA (SEI nº [REDACTED]), “de acordo com o OFÍCIO Nº 42/2019/SE/SGFT/DEFNC/CGPC-CTCEP/MC (SEI [REDACTED]) foi comunicado à COAP que a servidora não apresentou as folhas de frequência dos meses de agosto a outubro/2019, pois saiu de férias (sem precisar data) e não mais retornou para suas atividades laborais”.

54. Em relação ao elemento subjetivo, destaca-se que, ao demonstrar desapego à atividade pública a servidora corrobora para a configuração do *animus abandonandi*. Nesse sentido, o *Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União* (CGU, ed. Jan.2022, pág. 225) orienta a respeito de sua presunção relativa (*juris tantum*) :

“(…) PRESUNÇÃO RELATIVA DE ANIMUS ABANDONANDI.

As ausências injustificadas por mais de trinta dias consecutivos geram presunção relativa da intenção de abandonar o cargo. Enunciado nº 22, publicado no DOU de 28 de fevereiro de 2018, seção 1, p. 81

No voto que fundamentou o enunciado aprovado, consta menção a ensinamento de José Armando da Costa, segundo o qual o que caracteriza o abandono de cargo é a ausência do funcionário ao serviço de sua repartição por mais de trinta dias consecutivos, **sem que haja circunstâncias insuperáveis e legítimas que elidam a liberdade do agente na implementação da ação faltosa**. Nessas circunstâncias, **ainda que o servidor não haja alimentado a vontade direta** de abandonar o cargo (dolo direto), **ainda assim terá perpetrado essa transgressão disciplinar** (dolo eventual).

Referidas “circunstâncias insuperáveis” seriam aquelas que impedem o comparecimento ao local de trabalho e que se fundam em razões que independem da vontade do servidor acusado. (...)” [grifo nosso]

55. Insta salientar a existência de um robusto posicionamento elaborado por diversos órgãos da Administração Pública Federal a respeito das características que envolvem o *animus abandonandi* da infração de abandono de cargo, destaca-se:

Formulação Dasp nº 81. Abandono de cargo.

O abandono de cargo pode resultar, também, de **dolo eventual**.

Formulação Dasp nº 26. Abandono de cargo.

Incorre em abandono de cargo o funcionário que foge para frustrar a execução de prisão ordenada por autoridade judicial.

Formulação Dasp nº 271. Abandono de cargo.

No abandono de cargo, o elemento subjetivo (*animus*) há que ser apreciado com a maior

objetividade.

Formulação Dasp nº 51. Abandono de cargo.

Se a ausência do serviço resulta de coação irresistível, não ocorre abandono de cargo.

Formulação Dasp nº 79. Abandono de cargo.

Não é punível o abandono de cargo que evite o mal maior de acumulação ilegal.

Parecer PGFN/CJU/CED nº 1.498/2007

“(…) 23. Nesse diapasão, releva ponderar que, para a caracterização do *animus abandonandi*, não se exige que o servidor tenha a intenção de abandonar o cargo (o art. 138 da Lei nº 8.112, de 1990, apenas faz referência à ausência intencional do servidor, e não abandono intencional), o que implicaria em caracterizar o abandono do cargo sob o ponto de vista subjetivo do autor. **O que se requer é a configuração de sua vontade consciente (dolo direto) em ausentar-se do serviço (por mais de trinta dias consecutivos, como visto), ou pelo menos a previsão e assunção do risco de que seu comportamento leve a tal ausência (dolo indireto ou eventual), caracterizando, destarte, o abandono de cargo do ponto de vista da Administração Pública**” (Parecer-PGFN/CJU/CED nº 1.498/2007).

[grifo nosso]

56. É cediço que o mero abandono fático do cargo pelo servidor público não é suficiente para a configuração da infração disciplinar em comento, sendo necessário que a intenção de abandonar o cargo esteja comprovada. No entanto, é do servidor o ônus de comprovar que a sua ausência se deu em razão de motivo justificável - motivo de força maior ou mesmo para evitar o sacrifício da perda de um direito ou bem jurídico de índole maior.

57. Nesse ponto, é necessário ressaltar que o elemento subjetivo exigido para fins de caracterização da "intencionalidade" abarca **tanto o dolo direto**, consistente na vontade livre e determinada de abandonar o cargo público, **como também o dolo eventual**, materializado na assunção do risco pelo agente público de incorrer na conduta de abandono de cargo mediante a sua ausência injustificada do serviço público.

58. Com efeito, a análise do elemento subjetivo da conduta deve ser feita em conformidade com a situação fática *in concreto*, ao averiguar a existência, ou não, de justificativa para as faltas registradas. Sendo que consideram-se justificativas suficientes para excluir a intencionalidade da infração aquelas que são fundadas em motivos que independem da vontade do agente.

59. O já citado *Manual* (CGU, ed. Jan.2022, pág. 227) elucida que:

“(…) Não se deve indagar a respeito da intenção psicológica, mas sim **analisar objetivamente as circunstâncias**, a fim de apurar **se houve justa causa** na ausência do servidor. Do contrário, poder-se-ia cogitar a situação esdrúxula em que um servidor que não comparece ao trabalho sem motivo justificável - mas que também não quer perder o cargo - jamais poderia ser demitido. Nesse sentido, **por "ausência intencional" se deve entender a ausência injustificada**, não amparada por qualquer causa que pudesse justificar as faltas ao serviço. (...)” [grifo nosso]

60. De modo que a ausência sem justificativa impõe a presunção de desinteresse na prestação do serviço público por parte do servidor. Para elidir essa presunção, é imprescindível a existência de motivo que configure força maior ou estado de necessidade. Ao demonstrar desapego à atividade pública, e privilegiar quaisquer outros valores que não aqueles vinculados ao exercício de suas atribuições públicas funcionais, o servidor corrobora para configuração do *animus abandonandi*.

61. Uma vez que para configurar o ilícito de abandono de cargo, o principal ponto reside na demonstração do *animus abandonandi*, correspondente à intenção deliberada e voluntária da servidora em abandonar as funções

inerentes ao cargo, tendo em conta justamente o dever de assiduidade no exercício da função pública.

62. No âmbito jurisprudencial, este também é o entendimento do Superior Tribunal de Justiça. De acordo com o Tribunal da Cidadania, o mero abandono fático do cargo pelo servidor público não é suficiente para a configuração da infração disciplinar em comento. No entanto, o funcionário público não se desincumbe do ônus de comprovar que a sua ausência se deu em razão de motivo justificável - motivo de força maior ou mesmo para evitar o sacrifício ou perda de um direito ou bem jurídico de índole maior. A conduta do servidor deve ser avaliada do ponto de vista do processo administrativo disciplinar.

63. Vale ilustrar com entendimento do STJ sobre a matéria:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR ESTADUAL. DEMISSÃO. ABANDONO DE CARGO. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. ARTS. 166, 168, 169 E 185 DO CC/2002. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. NÃO INDICAÇÃO DE OFENSA AO ART. 535 DO CPC. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL PREJUDICADA. INVIABILIDADE DA ANÁLISE DE DIREITO LOCAL. SÚMULA 280 DO STF. ALEGAÇÃO DE QUE NÃO HOUE "ANIMUS ABANDONANDI" NÃO COMPROVADA. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO.1. A questão referente aos arts. 166, IV e VII, 168, 169 e 185 do CC/02 não foi debatida pelo Tribunal de origem e, no Especial, não houve a indicação de ofensa ao art. 535 do CPC, o que levaria ao exame de possível omissão. Manifesta é, portanto, a ausência de prequestionamento, o que atrai a incidência da Súmula 211 do STJ.2. Quanto à regularidade do processo administrativo disciplinar a que foi submetido o Servidor, a Corte de origem afastou as nulidades apontadas concluindo que todo o trâmite administrativo deu-se em obediência às disposições da Lei Complementar Estadual Paulista 207/79. Dest'arte, a inversão do julgado encontra óbice na Súmula 280/STF, aplicável ao caso por analogia.3. De outro lado, não há dúvidas de que, para a tipificação da infração administrativa de abandono de cargo, punível com demissão, exige para completar-se o elemento objetivo e o elemento subjetivo. Se um destes não resta demonstrado durante a instrução processual disciplinar, (Servidor não faltou injustificadamente ou não tinha a intenção de abandonar o cargo público de que estava investido) não há o que se falar em penalidade de demissão para o mesmo. 4. Entretanto, o elemento subjetivo que caracteriza o "animus abandonandi" terá de ser apreciado com cautela, não sendo suficiente a constatação do abandono do cargo, mas a razão que levou a tal atitude e o ônus da prova incumbe ao funcionário, é necessário que haja, quanto ao agente, motivo de força maior ou de receio justificado de perda de um bem mais precioso, como a liberdade, por exemplo. 5. No caso, não há nos autos notícias de que o Autor conseguiu comprovar os problemas de saúde por ele alegados, extraindo-se, inclusive, do documento juntado às fls. 288 que a alegação de problema de saúde não encontra o mínimo embasamento, nada lhe servido de fundamentação (como receitas médicas, prova de compra de medicamentos, etc.); aliás, saliente-se que nem mesmo a prova testemunhal conseguiu trazer alguma sustentação para a defesa policial, não havendo nenhum depoimento que apontasse para a existência de real depressão ou outra doença qualquer que impedisse o funcionário de desempenhar suas funções normais. 6. Agravo Regimental desprovido. (AgRg no AREsp 111.032/SP, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 21/06/2016, DJe 29/06/2016) [grifo nosso]

64. Desta forma, para que as ausências do servidor possam ser enquadradas como abandono de cargo há necessidade de ser demonstrado, pela Administração, que houve a intenção de abandonar o cargo.

65. Diante disso, as razões levantadas na defesa se mostram insuficientes para justificar as faltas cometidas pela servidora. Alega a defesa que não teria ocorrido *animus abandonandi*, uma vez que a concordância da licença para interesses particulares em instâncias inferiores à autoridade competente para proferir a decisão final levou a servidora "entender que poderia prosseguir com seu plano de transferir-se para o exterior e ingressar na instituição", e que, por isso, a servidora não teria agido "com dolo ou culpa, uma vez que sua ausência foi comunicada com antecedência e seguiu todos os trâmites oficiais".

66. Todavia, no entendimento da Comissão do PAD, a tentativa da defesa em transformar o retorno do pleito, da Secretária-Executiva para o Secretário Especial de Cultura, para que se certificasse de que não haveria possibilidade de reposição da força de trabalho, nos termos informados pelo Chefe de Gabinete do Ministro, na forma do Ofício nº [REDAÇÃO]/2019/GM/MC (SEI nº [REDAÇÃO]), em autorização tácita para que a servidora pudesse perseguir seu intento pessoal de capacitação no exterior, em detrimento da função pública, não se sustenta, pela simples leitura dos documentos do processo, os quais deixariam claro que o pedido constava pendente de autorização, por parte da autoridade competente, cuja decisão, enquanto ato discricionário, somente estaria finalizada após a publicação do extrato do afastamento no Diário Oficial da União, o que não veio a ocorrer.

67. De fato, a licença para tratar de interesses particulares é ato discricionário, nos termos do art. 91 da Lei nº 8.112, de 1990:

Art. 91. A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

68. Vale destacar que o ato discricionário foi devidamente motivado, expondo como razões que "*Em face da grave carência de recursos humanos em todas as suas áreas de atuação, este Ministério vem viabilizando junto aos diversos órgãos o encerramento de cessões anteriormente concedidas, na intenção de recompor o quadro de seus servidores*" (Despacho nº [REDAÇÃO]/2019/SE/CGAA - SEI nº [REDAÇÃO]).

69. Deste modo, deveria a servidora retornar às atividades regulares após o término de suas férias. Todavia, não compareceu mais ao serviço público.

70. Em acréscimo, o já citado *Manual* (CGU, ed. Jan.2022, pág. 225) esclarece que:

"(...) a ausência para atuar em projetos pessoais ou motivos de foro íntimo não afastam a intencionalidade da infração disciplinar, pelo contrário, demonstram indevida sobreposição de interesses pessoais sobre o público, reforçando a caracterização do abandono do cargo.

71. Nesse contexto, observa-se que a defesa não conseguiu ilidir a acusação formal realizada no termo de indiciamento, ficando assim evidente a prática de abandono de cargo, preenchido o requisito subjetivo.

72. É manifesto que, ao abandonar o cargo, o servidor público desrespeita princípios constantes no texto constitucional, pois a conduta manifesta ilegalidade, uma vez que exprime ruptura do dever jurídico imposto por lei; apresenta aspectos de pessoalidade, na medida em que se sobrepõem interesses particulares em detrimento do Princípio da Supremacia do Interesse Público; reputa a imoralidade, visto que ofende primados da responsabilidade e da ética consagrados na sociedade; e resulta na ineficiência, já que obsta a prestação adequada e contínua dos serviços públicos.

73. Parece muito claro que a acusada ausentou-se do trabalho sem qualquer cobertura legal e por longos períodos, assumindo evidentemente o risco e caracterizando o *animus abandonandi* com sua conduta desidiosa.

74. Ora, a Administração Pública não pode ficar à mercê de interesses particulares dos seus colaboradores. Caso contrário, restaria desvirtuado o preceito básico da supremacia do interesse público sobre o privado. Ao não adotar as cautelas necessárias para o seu desligamento formal, a acusada infringiu a legislação administrativo-disciplinar.

75. Quanto à penalidade a ser aplicada, o artigo 132, da Lei 8.112/90, é expresso no sentido de que o abandono de cargo deve ser apenado com a demissão:

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

(...)

II - abandono de cargo

76. Sendo a conduta da servidora enquadrada nas hipóteses do art. 132, da Lei 8.112/90, há necessidade de ser aplicada a pena de demissão. Não se trata de ato discricionário.

77. Uma vez efetivada a caracterização da infração administrativa de abandono de cargo público, nos termos do art. 132, inciso II, da Lei nº 8.112/90, é impositiva a penalidade de demissão, não se podendo aplicar penalidade mais branda, conforme sedimentado na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça:

*PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015. APLICABILIDADE. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. ATO PROCESSUAL QUE CAUSOU PREJUÍZO À DEFESA. NÃO OCORRÊNCIA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DO PAS DE NULLITÉ SANS GRIEF. MANDADO DE SEGURANÇA. NÃO COMPROVAÇÃO DO DIREITO LÍQUIDO E CERTO MEDIANTE PROVA PRÉ-CONSTITUÍDA. **PENA DE DEMISSÃO. ATO VINCULADO. IMPOSSIBILIDADE DE SE REVISAR A PROPORCIONALIDADE DA SANÇÃO APLICADA.** ARGUMENTOS INSUFICIENTES PARA DESCONSTITUIR A DECISÃO ATACADA. I - Consoante o decidido pelo Plenário desta Corte na sessão realizada em 09.03.2016, o regime recursal será determinado pela data da publicação do provimento jurisdicional impugnado. Assim sendo, in casu, aplica-se o Código de Processo Civil de 2015. II - A jurisprudência desta Corte se orienta no sentido de que, em processo administrativo disciplinar, apenas se declara a nulidade de um ato processual quando houver efetiva demonstração de prejuízo à defesa, sendo aplicável o princípio do pas de nullité sans grief. III - A impetração de mandado de segurança pressupõe a existência de direito líquido e certo, comprovado mediante prova pré-constituída, o que não ocorreu no presente caso. **IV - É entendimento pacífico no âmbito desta Corte segundo o qual, quando verificado que a conduta imputada ao investigado configura hipótese à qual a lei impõe a pena de demissão, a Administração Pública não pode aplicar sanção mais branda, porquanto se trata de ato vinculado.** V - O Agravante não apresenta, no agravo, argumentos suficientes para desconstituir a decisão recorrida. VI - Agravo Interno improvido. (AgInt no RMS 49.158/PI, Rel. Ministra REGINA HELENA COSTA, PRIMEIRA TURMA, julgado em 04/05/2017, DJe 11/05/2017) [grifo nosso]*

78. No âmbito do Parecer n.º GQ-177 da Advocacia-Geral da União, vinculante a toda Administração Pública Federal, este também é o entendimento institucional albergado: **"Verificadas a autoria e a infração disciplinar a que a lei comina penalidade de demissão, falece competência à autoridade instauradora do processo para emitir julgamento e atenuar a penalidade, sob pena de nulidade de tal ato"**.

79. Em suma: essas são as balizas jurídicas a serem utilizadas para a análise da prática do ilícito de abandono de cargo no caso concreto.

II.3. EXAME DA PRESCRIÇÃO

80. A infração disciplinar punível com a penalidade de demissão prescreve no prazo de 5 (cinco) anos, contados a partir da data em que o fato se tornou conhecido pela Administração, nos termos do art. 142, III, da Lei 8.112/90, *verbis*:

"Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção."

81. A propósito, convém registrar duas observações a respeito do prazo e do início do prazo prescricional da infração disciplinar de abandono de cargo.

82. Quanto ao prazo prescricional da infração disciplinar de abandono de cargo, consolidou-se no âmbito da Administração Pública Federal o entendimento de que o prazo prescricional para a infração disciplinar de abandono de cargo é de 5 (cinco) anos, caso não haja apuração dos fatos na esfera penal, conforme Parecer Vinculante nº AM – 02, publicado na seção 1 do Diário Oficial da União de 9 de abril de 2019 (12/04/2019), *verbis*:

"Nestes termos, consolide-se o entendimento no sentido de que, caso não haja apuração dos fatos na esfera penal, o prazo prescricional para a infração disciplinar de abandono de cargo é de 5 (cinco) anos, na esteira do que dispõe o [art. 142, inciso I](#), e [art. 132, inciso II, ambos da Lei nº 8.112, de 1990](#):"

83. Em relação ao início da contagem do prazo prescricional, restou consolidado no âmbito da Administração Pública Federal o entendimento de que a infração funcional de abandono de cargo possui caráter permanente e o prazo prescricional apenas se inicia a partir da cessação da permanência, conforme Parecer Vinculante nº GMF-06, *verbis*:

"EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO.MATÉRIA DISCIPLINAR. ANALOGIA COM O DIREITO PENAL. ABANDONO DE CARGO. NATUREZA PERMANENTE. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. CESSAÇÃO DA PERMANÊNCIA.

I - As condutas que são objeto de persecução na esfera administrativa poderão, ante a omissão legislativa administrativa, por analogia e conforme avaliação do caso concreto, obedecer aos mesmos critérios do direito criminal, inclusive quanto a natureza jurídica das infrações e suas implicações quanto à contagem do prazo prescricional.

II - A vontade do agente incide diretamente não apenas para a configuração do abandono de cargo, mas também para a situação de permanência que produz efeitos jurídicos, restando caracterizada, portanto, a prorrogação de sua base consumativa.

III - A infração funcional de abandono de cargo possui caráter permanente e o prazo prescricional apenas se inicia a partir da cessação da permanência.

IV - Deve-se ter a superação (*overruling*) das razões de decidir (*ratio decidendi*) sufragadas nos Pareceres GQ - 206, GQ -207, GQ - 211 e GQ - 214, com eficácia prospectiva, com base nas recentes decisões judiciais do Superior Tribunal de Justiça sobre a matéria, na doutrina e na legislação ordinária estadual.

84. No caso em exame, verifica-se que não há notícia de apuração de abandono de função na esfera penal (art. 323 do Decreto-Lei nº 2.848/1940), razão pela qual o prazo prescricional para a infração disciplinar de abandono de cargo é de 5 (cinco) anos.

85. Outrossim, considerando que não há nos autos informações de que a acusada tenha retomado as suas atividades funcionais, é possível afirmar que a contagem do prazo prescricional ainda não se iniciou, pois não foi evidenciada a cessação da permanência da infração funcional de abandono de cargo. Logo, não há prescrição no presente caso, que impediria a aplicação da penalidade à indiciada.

II.4. DA COMPETÊNCIA

86. No que se refere ao processo administrativo disciplinar com a aplicação da penalidade de demissão, a competência é especificada na própria Lei nº 8.112/1990, *in verbis*:

Art. 141. As **penalidades disciplinares** serão aplicadas:

I - pelo **Presidente da República**, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de **demissão** e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

87. Assim, o Presidente da República é a autoridade competente para aplicar a pena de demissão.

88. Ocorre, no entanto, que o Presidente da República delegou a competência do art. 141, inciso I, através do Decreto nº 11.123, de 7 de julho de 2022 aos Ministros de Estado, conforme verifica-se abaixo:

Art. 2º Ressalvadas as hipóteses previstas no art. 4º, fica **delegada a competência aos Ministros de Estado** e ao Presidente do Banco Central do Brasil para:

I - o **julgamento de processos administrativos disciplinares e a aplicação de penalidades, nas hipóteses de:**

a) **demissão**, cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidores; e

b) destituição ou conversão de exoneração em destituição de ocupante de Cargo Comissionado Executivo - CCE-15 ou CCE-16 ou equivalente ou de cargo ou função de Chefe de Assessoria Parlamentar; e

II - a reintegração de ex-servidores em cumprimento de decisão judicial ou administrativa.

Parágrafo único. O Ministro de Estado Chefe da Casa Civil da Presidência da República exercerá a competência de que trata o **caput** para os órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República cujos titulares não sejam Ministros de Estado.

89. Desta forma, caso não haja delegação de competência no âmbito do Ministério da Cultura, nos termos do art. 3º do Decreto, caberá à Sra. Ministra de Estado da Cultura o julgamento e a aplicação da penalidade, como destacado acima.

III. CONCLUSÃO

90. Ante todo o exposto, em sede de apoio a julgamento, e considerando a regularidade formal do procedimento, bem como diante da plausibilidade das conclusões da Comissão, opinamos que seja:

a) aplicada a penalidade disciplinar de **DEMISSÃO** à servidora [REDACTED], ocupante do cargo efetivo de Técnico Nível Superior, Classe "A", Padrão "IV", Mat. Siape nº [REDACTED], lotada, à época dos fatos, na Coordenação-Geral de Avaliação de Resultados, do Departamento de Fomento Indireto, da Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura, da Secretaria Especial de Cultura, então integrante da estrutura do Ministério da Cidadania, com fundamento no art. 138 da Lei nº 8.112/1990, materializada pela **ausência intencional ao serviço por mais de trinta dias consecutivos**, no período de agosto a outubro de 2019 e consubstanciada na intenção deliberada da servidora em abandonar o cargo, quando optou em não mais retornar ao exercício de suas atribuições funcionais, logo após o indeferimento da licença para tratar de assuntos particulares, prevista no art. 91 da Lei nº 8.112/1990;

b) Recomendado à Corregedoria-Geral do Ministério da Cultura o envio de cópia do Relatório Final da Comissão, deste Parecer Jurídico e da Decisão à Controladoria-Geral da União – CGU, nos termos do art. 5º, inciso VI, do Decreto nº 5.480, de 2005;

c) Recomenda-se o envio de expediente ao Ministério do Turismo e ao Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome para eventuais providências quanto ao ressarcimento ao erário de valores eventualmente pagos à servidora no período faltoso, caso ainda não tenham sido ressarcidos em sua totalidade.

À consideração superior.

Brasília, 16 de maio de 2023.

(assinatura eletrônica)
GUSTAVO ALMEIDA DIAS
Advogado da União

MINUTAS

PORTARIA Nº DE DE DE 2023.

A **MINISTRA DE ESTADO DA CULTURA**, no uso de suas atribuições legais, nos termos do art. 141, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 c/c art. 2º, inciso I do Decreto nº 11.123, de 7 de julho de 2022, e, tendo em vista o que consta no Processo Administrativo Disciplinar nº **00730.000055/2023-70** e no PARECER n. **00072/2023/CONJUR-MINC/CGU/AGU**, aprovado pelo Despacho do Consultor Jurídico Substituto, **resolve**:

Nº _____ Aplicar a penalidade disciplinar de **DEMISSÃO** à servidora [REDACTED], ocupante do cargo efetivo de Técnico Nível Superior, Classe "A", Padrão "IV", Mat. Siape nº [REDACTED], lotada, à época dos fatos, na Coordenação-Geral de Avaliação de Resultados, do Departamento de Fomento Indireto, da Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura, da Secretaria Especial de Cultura, então integrante da estrutura do Ministério da Cidadania, com fundamento no art. 138 da Lei nº 8.112/1990, materializada pela **ausência intencional ao serviço por mais de trinta dias consecutivos**, no período de agosto a outubro de 2019 e consubstanciada na intenção deliberada da servidora em abandonar o cargo, quando optou em não mais retornar ao exercício de suas atribuições funcionais, logo após o indeferimento da licença para tratar de assuntos particulares, prevista no art. 91 da Lei nº 8.112/1990.

MARGARETH MENEZES

DECISÃO

A **MINISTRA DE ESTADO DA CULTURA**, no uso de suas atribuições legais, nos termos do art. 141, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 c/c art. 2º, inciso I do Decreto nº 11.123, de 7 de julho de 2022, e, tendo em vista o que consta no Processo Administrativo Disciplinar nº **00730.000055/2023-70** e no PARECER n. **00072/2023/CONJUR-MINC/CGU/AGU**, aprovado pelo Despacho do Consultor Jurídico Substituto, **decide**:

a) Aplicar a penalidade disciplinar de **DEMISSÃO** à servidora [REDACTED], ocupante do cargo efetivo de Técnico Nível Superior, Classe "A", Padrão "IV", Mat. Siape nº [REDACTED], lotada, à época dos fatos, na Coordenação-Geral de Avaliação de Resultados, do Departamento de Fomento Indireto, da Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura, da Secretaria Especial de Cultura, então integrante da estrutura do Ministério da Cidadania, com fundamento no art. 138 da Lei nº 8.112/1990, materializada pela **ausência intencional ao serviço por mais de trinta dias consecutivos**, no período de agosto a outubro de 2019 e consubstanciada na intenção deliberada da servidora em abandonar o cargo, quando optou em não mais retornar ao exercício de suas atribuição funcionais, logo após o indeferimento da licença para tratar de assuntos particulares, prevista no art. 91 da Lei nº 8.112/1990;

b) Recomendar à Corregedoria-Geral do Ministério da Cultura o envio de cópia do Relatório Final da Comissão, deste Parecer Jurídico e da Decisão à Controladoria-Geral da União – CGU, nos termos do art. 5º, inciso VI, do Decreto nº 5.480, de 2005;

c) Recomendar o envio de expediente ao Ministério do Turismo e ao Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome para eventuais providências quanto ao ressarcimento ao erário de valores eventualmente pagos à servidora no período faltoso, caso ainda não tenham sido ressarcidos em sua totalidade.

MARGARETH MENEZES

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) **00730000055202370** e da chave de acesso [REDACTED]



Documento assinado eletronicamente por GUSTAVO ALMEIDA DIAS, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código [REDACTED] e chave de acesso [REDACTED] no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): GUSTAVO ALMEIDA DIAS, com certificado A1 institucional (*.agu.gov.br). Data e Hora: 16-05-2023 17:15. Número de Série: 51385880098497591760186147324. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO SSLv1.
