



**VOTO RELATOR**

**VOTO RELATOR**

**Processo SEI nº 2022/0016651**

**Interessada:** Corregedoria-Geral da Defensoria Pública

**Assunto:** Proposta de deliberação, que tem por objetivo a regulamentação permanente, no âmbito institucional, de medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar

Senhor Presidente,

Senhoras Conselheiras, Senhores Conselheiros

**1. DA PROPOSTA DE DELIBERAÇÃO**

Trata-se de proposta de deliberação apresentada pela Corregedoria-Geral da Defensoria Pública, que tem por objetivo a regulamentação permanente, no âmbito institucional, de **medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar**, em conformidade à alteração legislativa observada recentemente no âmbito estadual.

De acordo com a proponente, em 21 de outubro de 2021, entrou em vigor a Lei Complementar estadual nº 1.361/2021, que alterou e acrescentou dispositivos no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei Complementar estadual nº 10.261/1969).

Entre as inovações, foram inseridos três institutos que agregam ao procedimento de apuração de infrações funcionais praticadas por servidores/as públicos/as estaduais medidas preventivas e alternativas às sanções disciplinares. São eles:

- i. as **práticas autocompositivas** (artigos 267-B a 267-D);
- ii. o **termo de ajustamento de conduta** (artigos 267-E a 267-M);
- iii. e a **suspensão condicional do processo disciplinar** (artigos 267-N a 267-P).

Assim, a proponente buscou analisar a aplicabilidade imediata dos dispositivos legais. Foram constatadas as Corregedorias das demais instituições do Sistema de Justiça paulista, em especial o Poder Judiciário, o Ministério Público e a Procuradoria Geral do Estado. Em todas elas verificou-se que a nova legislação já estava sendo observada no que toca ao “termo de ajustamento de conduta” e à “suspensão condicional do processo”, pois a lei contempla, de forma detalhada, os seus parâmetros, hipóteses e requisitos.

Contudo, no tocante ao instituto das práticas autocompositivas –previstas de maneira mais genérica pela referida lei –, a Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, que pela Procuradoria de Processos

Disciplinares instrui todos os procedimentos de apuração de falta disciplinar nos diversos órgãos do Poder Executivo Estadual, formou um Grupo de Trabalho com a finalidade de “elaborar proposta de regulamentação das práticas autocompositivas de que tratam os artigos 267-A a 267-D da Lei nº 10.261/1968”, por efeito do Despacho da Procuradora-Geral do Estado de 12/08/2022. A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública foi convidada a acompanhar as discussões do referido grupo.

A proponente pontua que os outros dois institutos trazidos pela alteração do Estatuto dos Funcionários Públicos estão sendo compreendidos como autoaplicáveis. No caso da Defensoria Pública, essa autoaplicabilidade possui respaldo em sua própria lei orgânica (Lei Complementar estadual nº 988/2006), que, em seu artigo 193, prevê expressamente a aplicação subsidiária do referido estatuto aos procedimentos disciplinares no âmbito institucional.

Diante disso, desde o mês de agosto de 2022, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública passou a apresentar propostas de suspensão condicional do processo, em situações que comportavam o referido benefício, bem como, a partir de setembro de 2022, deu início à formulação de termos de ajustamento de conduta, não aplicados concretamente quando da apresentação desta proposta.

Os principais aspectos trazidos na proposta de Deliberação contemplam os seguintes pontos:

### **1) Adequação da nomenclatura dos procedimentos**

A proposta aborda a necessidade de harmonização entre a nomenclatura dos procedimentos disciplinares da Defensoria Pública e do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado.

No **Estatuto dos Funcionários Públicos Civis** do Estado há **3 (três) tipos de procedimento na esfera disciplinar:**

- i. apuração ou providências preliminares;
- ii. sindicância;
- iii. processo administrativo disciplinar.

Já na **lei orgânica da Defensoria Pública**, também são previstos **3 (três) tipos de procedimentos na mesma esfera:**

- i. sindicância;
- ii. processo disciplinar sumário;
- iii. processo disciplinar ordinário.

A comparação entre as normas legais permite vislumbrar que a sindicância, na Defensoria Pública, é equivalente à providência/apuração preliminar no Poder Executivo Estadual, tendo em vista o seu caráter investigativo, enquanto o procedimento disciplinar sumário, na Defensoria, guarda equivalência com a sindicância na esfera do Executivo.

Segundo a proponente, a busca dessa equivalência é fundamental para a análise do cabimento dos institutos despenalizadores, pois **enquanto o TAC (termo de ajustamento de conduta) é cabível na apuração preliminar - que equivale à nossa sindicância -, a suspensão do processo é prevista na lei para as sindicâncias (que equivalem aos nossos processos administrativos sumários).**

## 2) Detalhamento das hipóteses de incidência do TAC

De acordo com a interessada, embora a leitura do parágrafo único do artigo 267-E, Lei nº 10.261/1968, possa conduzir a uma visão restritiva da incidência do TAC, vinculada às hipóteses de extravio ou dano de bem público, a leitura conjunta com o *caput* do mesmo artigo permite a conclusão de um âmbito maior de alcance do instituto. Esse é o entendimento esposado pela Procuradoria Geral do Estado na aplicação direta da referida lei.

Para tornar mais evidente essa interpretação, propõe que a regulamentação explique de forma explícita a abrangência do TAC e sua aplicação, considerando a entrada em vigor da nova legislação.

### 3 ) Possibilidade de proposta por pedido do interessado e necessidade de fundamentação do indeferimento

Segundo a Corregedoria-Geral, por se tratar de um instituto benéfico ao/à servidor/a processado/a, torna-se importante deixar consignado os motivos de eventual indeferimento de proposta de TAC ou de suspensão do processo, o que permitirá ao Conselho Superior, quando de eventual avaliação do caso, verificar a adequação ou não deste indeferimento.

### 4) Condições obrigatórias para a suspensão do processo

A interessada observa que a legislação vigente estabelece condições obrigatórias para a suspensão do processo, como **a apresentação de relatórios trimestrais e a frequência regular sem faltas injustificadas.**

Argumenta que, devido às particularidades de cada caso, pode ser necessário adaptar as condições estabelecidas para a suspensão do processo.

Propõe que as condições sejam estritamente relacionadas com os deveres funcionais previstos em lei, evitando uma amplitude excessiva.

Ao final, a proponente traz o texto da Deliberação a ser aprovada por este Conselho Superior.

## 2. CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Historicamente, a instância administrativa nunca foi imparcial, pois o/a servidor/a acusado/a, tanto na época do Império, como até recentemente na República, ficava exposto/a a um processo pouco técnico e extremamente cerceador, no qual o exercício do direito de defesa era uma mera formalidade, para que, ultrapassada essa fase, chegando-se a do julgamento, houvesse legitimidade para a imposição de uma punição mais grave, sem a observância de princípios, direitos e garantias individuais fundamentais constitucionais <sup>[1]</sup>.

O Direito Administrativo na atual conjuntura é voltado para a constitucionalização de suas normas, vinculadas à determinação suprema da Lei Fundamental. Com a consolidação do Estado Democrático de Direito, as Constituições são vertidas à proteção de direitos e garantias fundamentais do/a

cidadão/ã, invertendo-se a supremacia, em decorrência de que o Estado passou a ser controlado, para justamente proporcionar a todos o bem-estar <sup>[2]</sup>.

No processo administrativo disciplinar, esses princípios vetores são imperiosos para a manutenção do devido equilíbrio entre o Poder e os direitos dos/as servidores/as públicos/as acusados/as, sendo certo que, aquele é regido por uma série de atos interligados entre si, direcionado a determinadas finalidades, no intuito de construir um bloco uno, sistemático e harmônico, que serve de esteio para a atuação administrativa, **livre e justa** <sup>[3]</sup>.

Assim sendo, os princípios constitucionais fundamentais aplicados ao processo administrativo disciplinar estabelecem as ideias fundamentais de seu desenvolvimento, respeitando essenciais prerrogativas direcionadas aos acusados, como uma forma de tentar equilibrar **a desigual relação com o Poder Público**.

O **processo administrativo disciplinar (PAD)**, assim como o processo penal, **é uma garantia fundamental do/a servidor/a contra o poder punitivo estatal**.

### **3 . UNIDADE SUBSTANCIAL DE NORMAS PENAIS E NORMAS ADMINISTRATIVAS REPRESSORAS: A FONTE DA UNIDADE DOGMÁTICA DO PODER ESTATAL PUNITIVO**

Sustenta-se, em doutrina, a ideia de que **não há diferenças substanciais entre normas penais e normas administrativas sancionadoras**. Esse foi o ponto de partida para uma série de construções teóricas e jurisprudenciais, inicialmente nos Tribunais Superiores, logo nas Cortes Constitucionais europeias e mais adiante no próprio Tribunal Europeu de Direitos Humanos. São vários os pressupostos dessas ideias garantistas, a começar pelo ideário de interdição à arbitrariedade de legisladores e administradores públicos, passando pela expansão dos poderes do Judiciário, até alcançar um novo modelo punitivo, no qual os rótulos são menos importantes do que os conteúdos, para fins de estabelecer, fixar e desenvolver garantias universais, ao menos do ponto de vista do Direito Comunitário Europeu <sup>[4]</sup>:

*“Sempre foram numerosos os critérios usados, no plano teórico, para legitimar regimes jurídicos absolutamente distintos, apartados, estruturados e estendidos aos fenômenos abrangidos pelo Direito Penal ou poder administrativo sancionador, este último posteriormente designado e formatado como Direito Administrativo Sancionador. Tais critérios, de um lado, revelaram-se todos falhos, com enormes lacunas, num ou noutro sentido, sempre esbarrando na vontade soberana do legislador, que de um golpe só poderia derrubar bibliotecas inteiras. **A incoerência reinou absoluta nesse domínio. Não haveria um só critério que justificasse um regime jurídico completamente independente e autônomo para as sanções administrativas.** (...)”*

*Vale observar algumas linhas argumentativas que desembocam nesse debate. (...)*

*O poder sancionador da Administração Pública seria uma função administrativa, ao passo que o poder judicial sancionador seria uma função jurisdicional, ambas cumprindo finalidades diversas, diferenciando-se, pois, qualitativamente. **Essa tese, sem embargo, não resiste à ideia de que as sanções administrativas podem cumprir funções idênticas às funções penais, restaurando a paz no***

**Por múltiplos aspectos e razões, não se pode aceitar um critério puramente formal para apartar sanções administrativas e penais, como se fossem medidas associadas de modo indissolúvel às respectivas funções administrativas e jurisdicionais do Estado.** Em realidade, pode-se aceitar essa associação como regra geral, mas não como critério radical e absoluto. De um lado, esbarra-se na realidade política de conformação livre dos ilícitos e sanções pelo legislador. De outro lado, não se vê onde estariam os fatores condicionantes da vinculação obrigatória do legislador em termos de atrelamento das sanções administrativas e penais às funções distintas do Estado <sup>[6]</sup>.

Assim como existe um direito administrativo regulatório, também existe um direito penal desempenhando funções no campo da regulação das atividades econômicas. **E as diferenças finalísticas entre tais ramos jurídicos, a serviço dos reguladores, são inexistentes.** Aliás, também inexitem quaisquer diferenças de grau ou mesmo de qualidade nas infrações e nas penas, ressalvada a privação de liberdade. Tanto o regulador penal quanto o administrativo deverão recolher na realidade os elementos para tipificação das condutas, socorrendo-se de lógicas econômicas e consequencialistas para melhor compreender os efeitos das normas <sup>[7]</sup>.

Na sequência do que vem sendo exposto, percebe-se uma enorme dificuldade em diferenciar ilícitos penais e administrativos pelo critério do conteúdo ou qualidade das penas, salvo em raras limitações constitucionais, precisamente no que diz respeito às penas privativas de liberdade, cujos regimes jurídicos ostentam clara vinculação à sua natureza penal, isso por força de normas constitucionais. Diante da ausência de elementos diferenciadores no plano moral, ético ou qualitativo, **percebe-se que a comparação dos elementos entre as infrações penais e administrativas conduziria a uma substancial identidade entre os ilícitos penais e administrativos.** Prova dessa inegável realidade seria o fato de que o legislador ostenta amplos poderes discricionários na administrativização de ilícitos penais ou na penalização de ilícitos administrativos. Pode um ilícito hoje ser penal e no dia seguinte amanhecer administrativo ou vice-versa, ressalvado, como dito, o caso do ilícito para o qual cominada pena privativa de liberdade. **Não há um critério qualitativo a separar esses ilícitos e tampouco um critério rigorosamente quantitativo, porque algumas sanções administrativas são mais severas do que as penais.** Pode haver, claro, tendências, em termos de política do Direito Punitivo. Isto não significa que haja espaços demarcados por critérios qualitativos, salvo em raras e excepcionais situações contempladas nas Cartas Constitucionais, onde se torna possível discriminar situações de obrigatória tipificação penal ou, ao revés, de tipificação penal interdita <sup>[8]</sup>.

Os princípios da **presunção de inocência**, do **devido processo legal**, do **contraditório e da ampla defesa**, da **razoabilidade e da proporcionalidade**, da **culpabilidade**, da **pessoalidade** e da **individualização da sanção**, da **presunção de inocência**, do **juízo natural**, do “non bis in idem”, entre outros, são princípios norteadores do processo disciplinar administrativo, tanto quanto o são no processo penal <sup>[9]</sup>.

Assim como o direito de produzir provas, de ficar em silêncio e a regra do *in dubio pro reo*, regras características do processo penal, também são aplicáveis ao processo administrativo disciplinar <sup>[10]</sup>.

A título exemplificativo, a fim demonstrar o raciocínio aqui desenvolvido, colaciona-se trecho de texto doutrinário que trata da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, e seus desdobramentos, ao processo administrativo disciplinar:

*“E sendo assim, o presente princípio da dignidade humana, é plenamente aplicado ao processo administrativo disciplinar, em decorrência de que o **servidor público acusado não poderá ser vítima de perseguições ou abusos por parte do Órgão público ao qual ele se encontra vinculado**. Vigora o Estado legalista, que proíbe a utilização ou transformação do homem em objeto de procedimentos, processos ou ações estatais, porquanto, somente uma justa causa, revelada por indícios extreme de dúvidas ou por provas diretas é que poderá dar azo a uma investigação disciplinar. Do contrário, haverá uma injustificada perseguição ao servidor público, que sem ter praticado um ato reprimido em seu ordenamento jurídico, responderá a um genérico processo administrativo disciplinar, através de uma exposição desnecessária e humilhante onde é vasculhada a sua vida profissional, **no afã de dar suporte a uma futura punição**.*

(...)

*Com a plena aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no **processo acusatório, pouco importando se a sua natureza é criminal ou disciplinar, porquanto a respectiva intensidade de aplicação é a mesma**, a submissão do servidor público não só a uma infundada acusação, como também o seu tratamento desumano, desrespeitoso, ofensivo e intimidador no processo administrativo disciplinar, não podem prosperar (...).*

*Deve ser tratado o acusado com dignidade e respeito, não lhe sendo suprimido o **direito da ampla defesa, do contraditório e de todas as demais garantias legais, estabelecidas para tentar equilibrar a relação com o Estado, que é muito desigual**.*

*Da mesma maneira, fere o princípio da dignidade humana “denúncias genéricas que não descrevem os fatos na sua devida conformação, não se coadunando com os postulados básicos do Estado de Direito”, como já aduzido alhures.*

*Por outro lado, a duração excessiva e intempestiva do processo administrativo disciplinar colide com o plasmado da dignidade humana, conforme lição de Peter Häberle.*

*Deve, portanto, o processo administrativo disciplinar ter a sua duração em um prazo razoável, visto que esse também é um direito fundamental dos litigantes em processo judicial ou administrativo (art. 5.o, LXXVII, da CF) <sup>[11]</sup>”* Grifos nossos.

Ainda, considerando os 3 (três) tipos de procedimento na esfera administrativa disciplinar no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (sindicância, processo disciplinar sumário e processo disciplinar ordinário), cumpre destacar que a sindicância na doutrina administrativa configura procedimento de investigação, de apuração de fatos, é **tida como equivalente ao inquérito policial** <sup>[12]</sup>.

Segundo Ada Pellegrini Grinover, “a sindicância, na verdade, em seu primeiro significado, nada mais é do que um meio de apuração sumária; de apuração de um fato que não deveria, por si só, levar à aplicação de uma pena, abrindo apenas caminho à instauração do processo administrativo” <sup>[13]</sup>.

Nesse mesmo sentido: “A portaria bem elaborada é essencial à legalidade do processo, **pois equivale à denúncia do processo penal** e, se não contiver dados suficientes, poderá prejudicar a defesa; é indispensável que ela contenha todos os elementos que permitam aos servidores conhecer os ilícitos de que são acusados”<sup>[14]</sup>.

A jurisprudência do STJ aplica regras e princípios do processo penal ao processo administrativo disciplinar:

**DIREITO SANCIONADOR. MANDADO DE SEGURANÇA. TÉCNICO DO INSS. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. (...) CONFIGURADA AFRONTA AOS PRINCÍPIOS DA INOCÊNCIA, DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. PENA DISSONANTE DAS PREMISSAS DO DIREITO SANCIONADOR.** SEGURANÇA CONCEDIDA, PARA DETERMINAR A IMEDIATA REINTEGRAÇÃO DA SERVIDORA NO SEU CARGO DESDE A IMPETRAÇÃO DA SEGURANÇA. RESSALVA DO PONTO DE VISTA DO RELATOR QUANTO AOS EFEITOS FINANCEIROS. 1. *A atividade administrativa sancionadora, em face do seu conteúdo materialmente jurisdicional, deve se revestir, sob a pena de nulidade, do respeito religioso a todos os princípios regentes da processualística contemporânea. Não se dispensa do promovente da imputação o ônus de provar a ocorrência justificadora da sanção pretendida. ônus esse que abrange todos os elementos da conduta infracional, inclusive, a produção de lesão e a inspiração dolosa: sem isso o ato reputado infracional não existe no mundo empírico.* 2. **Por força dos princípios da proporcionalidade, da dignidade da pessoa humana e da não-culpabilidade, aplicáveis ao regime jurídico disciplinar, não há juízo de discricionariedade no ato administrativo que impõe sanção a Servidor Público, em razão de infração disciplinar.** *Dest’arte, o controle jurisdicional é amplo, de modo a conferir garantia a todos os Servidores contra eventual arbítrio, não se limitando, portanto, somente aos aspectos formais, como algumas correntes doutrinárias ainda defendem.* 3. *O Poder Judiciário pode e deve sindicá-lo amplamente, em Mandado de Segurança, o ato administrativo que aplica a sanção de demissão a Servidor Público, para verificar (i) a efetiva ocorrência dos ilícitos imputados ao Servidor e (ii) mensurar a adequação da reprimenda à gravidade da infração disciplinar (...)* 13. *Neste contexto, revela-se acintosamente desproporcional e desarrazoada a pena de demissão impingida à impetrante pela Autoridade Impetrada, dissonante dos princípios jurídicos que devem nortear a aplicação das normas do Direito Sancionador, diante dos meandros circunstanciais em que a conduta foi praticada, bem como suas razões e conseqüências.* 14. *Segurança concedida, para determinar reintegração da Servidora impetrante nos quadros funcionais, bem como o pagamento imediato das parcelas vencidas, desde a impetração da Segurança. (STJ – MS: 15783 DF 2010/0180329-4, Relator: Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, Data de Julgamento: 24/05/2017, S1 – PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: Dje 30/06/2017). Grifos nossos.*

**PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ENUNCIADO ADMINISTRATIVO 3/STJ. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA. NÃO OCORRÊNCIA. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO.** 1. *A sindicância investigativa não interrompe prescrição administrativa, mas sim a instauração do processo administrativo.* 2. **O processo administrativo disciplinar é uma espécie de direito sancionador. Por essa razão, a Primeira Turma do STJ declarou que o princípio da retroatividade mais benéfica deve ser aplicado também no âmbito dos processos administrativos**

**disciplinares.** À luz desse entendimento da Primeira Turma, o recorrente defende a prescrição da pretensão punitiva administrativa. 3. Contudo, o processo administrativo foi instaurado em 11 de abril de 2013 pela Portaria n. 247/2013. Independente da modificação do termo inicial para a instauração do processo administrativo disciplinar advinda pela LCE n. 744/2013, a instauração do PAD ocorreu oportunamente. Ou seja, os autos não revelam a ocorrência da prescrição durante o regular processamento do PAD. 4. Agravo interno não provido. (STJ – AgInt no RMS: 65486 RO 2021/0012771-8, Relator: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 17/08/2021, T2 – SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: Dje 26/08/2021). Grifos nossos.

A visão deste voto sobre as medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar é feita sob uma análise crítica desses institutos enquanto instrumentos colocados à disposição do poder punitivo estatal – **fato político de força irracional**<sup>[15]</sup>, que encontra no direito (seja penal ou administrativo disciplinar) a sua limitação.

Dessa forma, a análise das medidas alternativas aqui propostas tem como premissas:

- i. Qualquer procedimento de cunho sancionatório disciplinar, ainda que seja uma medida alternativa à sanção, tem caráter aflitivo e impõe sofrimento subjetivo ao/à servidor/a;
- ii. O elemento teleológico da sanção disciplinar é a finalidade punitiva<sup>[16]</sup>, presente também nas medidas alternativas à sanção disciplinar.

#### **4 . CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS SOBRE AS MEDIDAS ALTERNATIVAS À SANÇÃO ADMINISTRATIVA DISCIPLINAR**

Os institutos despenalizadores, como a transação penal e a suspensão condicional do processo, foram concebidos com o propósito de proporcionar uma alternativa ao processo penal tradicional, com o objetivo de, supostamente, beneficiar o réu e, ao mesmo tempo, aliviar a sobrecarga do sistema de justiça criminal. No entanto, essa aparente benevolência do sistema pode, em muitos casos, se transformar em uma armadilha para o acusado, tornando-se mais prejudicial do que a própria pena.

**Essa mesma lógica pode ser adotada em relação às medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar aqui tratadas.**

A depender do perfil dos/as ocupantes ocasionais da Corregedoria-Geral, tal como ocorre no Ministério Público como agente persecutório da pretensão punitiva, determinadas condutas que sequer seriam investigadas e processadas, podem passar a ser tratadas por meio dessas medidas, devido à sua natureza menos trabalhosa e onerosa. Isso pode resultar em **uma pressão indesejada sobre os/as servidores/as e defensores/as acusados/as**, que podem sentir que não têm outra opção senão aceitar uma medida alternativa, mesmo que a acusação seja evidentemente contestável ou a medida alternativa à sanção seja desproporcional.

A escolha entre enfrentar um processo administrativo disciplinar ou aceitar uma medida alternativa pode ser influenciada por diversos fatores, incluindo a falta de recursos para uma defesa completa, o medo de uma condenação mais severa caso o processo prossiga ou a simples conveniência de



resolver o problema rapidamente.

Ainda, tais medidas, dependendo da forma como são aplicadas, **podem ser utilizadas como um instrumento punitivo disfarçado**. Embora a intenção seja proporcionar alternativa à sanção disciplinar, as condições impostas podem, em muitos casos, se assemelhar a uma pena.

Portanto, é fundamental manter um equilíbrio cuidadoso ao implementar medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar. **É crucial garantir que o processo de decisão seja transparente, justo e baseado em evidências sólidas, para que as medidas alternativas não se tornem uma ferramenta de coação ou de imposição injusta de sanções**. Em última análise, o objetivo deve ser a busca pela justiça e pela equidade no tratamento dos/as servidores/as acusados/as, evitando que essas medidas se tornem uma armadilha injusta em vez de uma alternativa justa.

## 5. DA PROPOSTA APRESENTADA

No que tange ao TAC, a Deliberação proposta pela Corregedoria praticamente repete o texto previsto pela Lei Estadual nº 10.261/69, acrescentando que:

- i. O Termo de Ajustamento de Conduta apenas poderá ser aplicado durante o curso de procedimento preliminar ou de sindicância, ressalvadas as hipóteses em que o processo administrativo tenha sido instaurado posteriormente à entrada em vigor da Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, sem que tenha sido ofertada a possibilidade de TAC ao/à indiciado/a nas fases anteriores (art. 1º, parágrafo único, da proposta de Deliberação);
- ii. Não haverá a apresentação de proposta de Termo de Ajustamento de Conduta quando não se vislumbrar a ocorrência de possível infração funcional (art. 3º, § 2º, da proposta de Deliberação).

Destaca-se que **não há previsão tanto na Lei quanto na proposta de Deliberação de quais condições podem ser impostas ao/à servidor/a pelo TAC.**

Em relação à **proposta de suspensão condicional do processo**, a Deliberação proposta pela Corregedoria também repete o texto previsto pela Lei Estadual nº 10.261/69, acrescentando que:

- i. A proposta de suspensão condicional do processo **podará ser de ofício ou a pedido do/a interessado/a** (art. 9º, caput, da proposta de Deliberação);
- ii. **As condições a serem estabelecidas devem necessariamente estar relacionadas aos deveres funcionais previstos em lei** (art. 9º, § 2º, da proposta de Deliberação);
- iii. Homologado o termo de suspensão condicional do processo, pelo/a Corregedor/a-Geral, **os autos serão encaminhados à Defensoria Pública-Geral para ciência** (art. 9º, § 3º, da proposta de Deliberação).

## 6. DAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS

### 6.1. TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA – TAC

A proposta de Deliberação e a Lei Estadual nº 10.261/69 preveem expressamente apenas **as seguintes condições ao/a servidor/a e ao/a defensor/a:**

i. **assumir a responsabilidade pela irregularidade;**

ii. os casos de extravio ou dano a bem público que não tenham decorrido de conduta dolosa praticada pelo/a interessado/a terão como requisito obrigatório o **integral ressarcimento do prejuízo.**

Aos olhos desta relatoria, a segunda condição não deve ser contemplada pela regulamentação interna da Defensoria Pública sobre o tema.

**A reparação de eventual dano que não tenha decorrido de conduta dolosa de servidor/a ou defensor/a pode e deve ser realizada em outro âmbito administrativo, que não o disciplinar.** Isso porque não parece adequado que um/a servidor/a ou defensor/a se sinta constrangido/a a desembolsar uma determinada quantia financeira a fim de evitar um processo administrativo disciplinar.

Assim, voto pela **retirada dessa previsão da proposta de deliberação em comento.**

Em relação à primeira condição, que implica na assunção de responsabilidade pela irregularidade por parte do/a servidor/a e do/a defensor/a, entendo que tal manifestação **não pode ser utilizada contra o/a servidor/a e defensor/a como confissão no âmbito do procedimento administrativo disciplinar**, caso as condições do TAC não sejam cumpridas e o procedimento disciplinar seja retomado.

**A retórica acusatória no procedimento administrativo disciplinar não pode se valer da assunção de responsabilidade pela irregularidade por parte do/a acusado/a no âmbito do TAC.** Caso contrário, os/as membros/as da Defensoria Pública que assinassem um TAC estariam confessando a prática da irregularidade e, caso não cumpridas as condições previstas no termo, correriam o risco de sofrer uma pena sem processo, já que a confissão, no âmbito do procedimento administrativo disciplinar, é um elemento que pode ser usado contra o/a acusado/a.

Portanto, é fundamental resguardar a autonomia e a independência do TAC em relação ao procedimento disciplinar, de modo que a assunção de responsabilidade pela irregularidade no TAC não seja automaticamente interpretada como uma confissão no processo disciplinar. **Os membros da Defensoria Pública que celebram um TAC devem fazê-lo com a compreensão de que estão comprometidos a cumprir as condições estabelecidas no acordo, mas essa assunção de responsabilidade não deve ser usada contra eles no procedimento disciplinar subsequente.**

Dessa forma, a proposta de Deliberação deve ser ajustada para deixar claro que a assunção de responsabilidade no TAC não implica automaticamente em confissão no procedimento disciplinar, garantindo assim a integridade do processo disciplinar e a preservação dos direitos dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública

No mais, verifica-se que não foram previstas outras condições para o termo de ajustamento de conduta, que ficam a critério da Corregedoria-Geral da Defensoria Pública.

Tendo em vista a linha argumentativa adotada no presente voto, no sentido de traçar um paralelo entre o processo administrativo disciplinar e o processo penal enquanto instrumentos existentes a fim de garantir os direitos fundamentais do/a acusado/a contra o poder punitivo estatal, me parece que a falta

de previsão expressa de quais condições podem ser adotadas no TAC deixa espaço para uma possível arbitrariedade por parte da Corregedoria-Geral da Defensoria Pública na definição dessas condições.

Após pedido desta relatoria, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública encaminhou um modelo elaborado e já adotado pelo órgão de termo de ajustamento de conduta. Verifica-se que, no modelo proposto e adotado pela Corregedoria, o/a servidor/a ou defensor/a assume o compromisso de “**prestar aos necessitados atendimento de qualidade e desempenhar, com zelo e presteza, dentro dos prazos, os serviços a seu cargo e os que, na forma da lei, lhes sejam atribuídos pelos órgãos da administração superior**”.

Entendo que as condições previstas pelo TAC devem ter expressa previsão legal, a fim de evitar o abuso do poder punitivo através dessa ferramenta.

Assim, com base no modelo apresentado pela Corregedoria-Geral a esta relatoria, proponho um **rol taxativo** com as seguintes condições que podem ser previstas no TAC, a depender do caso concreto:

- i. Prestar aos/às usuários/as atendimento de qualidade;
- ii. Desempenhar, com zelo e presteza, dentro dos prazos, os serviços a seu cargo e os que, na forma da lei, lhes sejam atribuídos pelos órgãos da administração superior;
- iii. Ser pontual e cumprir regularmente o horário de trabalho estabelecido, evitando faltas não justificadas e a impuntualidade, contribuindo assim para a eficiência e o bom funcionamento da Defensoria Pública;
- iv. Colaborar de forma construtiva com seus colegas e superiores hierárquicos no interesse do bom funcionamento da instituição;
- v. Tratar com urbanidade e respeito os usuários e colegas de trabalho;
- vi. Comunicar-se de forma não violenta, promovendo o diálogo construtivo e respeitoso em todas as interações com os usuários e colegas de trabalho, evitando qualquer forma de agressão verbal ou comportamental;
- vii. Não praticar, tolerar ou permitir qualquer forma de assédio, seja ele moral, sexual, racial, religioso, ou de qualquer outra natureza, assegurando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos;
- viii. Manter a confidencialidade das informações e processos sob sua responsabilidade.

A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública poderá especificar, de acordo com o caso concreto, as condições acima expostas no Termo de Ajustamento de Conduta, de forma a adequá-las às circunstâncias específicas da situação disciplinar em questão.

Entendo que a Corregedoria pode prever no TAC sugestões ao/à servidor/a e ao/à defensor/a para participação em treinamentos, capacitações, cursos e palestras oferecidos pela Defensoria Pública, ou por instituições externas, para aprimorar suas habilidades, **mas sem qualquer caráter coercitivo**, uma vez que **o não comparecimento não poderá implicar na revogação do TAC**. Essa abordagem, além de ser mais compatível com o caráter pedagógico do TAC, também incentivaria a melhoria constante das habilidades e competências dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública.

Por fim, entendo que são necessárias algumas alterações e incrementos relacionados ao

procedimento para a celebração do TAC.

Primeiramente, caso o pedido de celebração de termo de ajustamento de conduta feito pelo/a interessado/a seja indeferido pela Corregedoria-Geral, deve ser previsto o **manejo de recurso pelo/a interessado/a ao Conselho Superior** contra a decisão.

O Conselho Superior é o órgão máximo da instituição, sendo o mais representativo e democrático, composto por membros/as eleitos/as pela carreira, representantes da Administração Superior, da Corregedoria-Geral, da APADEP e da sociedade civil através da Ouvidoria. Sua função é crucial na definição de políticas internas, tomada de decisões estratégicas e na garantia da legalidade e transparência dos procedimentos institucionais.

Dessa forma, a escolha de endereçar o recurso ao Conselho Superior é respaldada pela importância desse órgão na hierarquia da Defensoria Pública, garantindo um espaço democrático para a revisão de decisões da Corregedoria-Geral, o que contribui para a imparcialidade e justiça no processo de apreciação dos recursos.

Essa abordagem também está alinhada com os princípios de separação de poderes e controle interno das ações da instituição, assegurando a todos/as os/as servidores/as acesso ao órgão colegiado que representa os interesses diversos da Defensoria Pública.

Assim, a opção de direcionar o recurso ao Conselho Superior está alinhada com os princípios democráticos e de controle institucional, assegurando um mecanismo de salvaguarda contra possíveis abusos do poder punitivo.

Nesse contexto, é importante ressaltar que, caso a Corregedoria não ofereça o Termo de Ajustamento de Conduta e não haja a possibilidade de recurso, o/a servidor/a ou defensor/a ficará sujeito/a a um processo disciplinar, o qual, frequentemente, é um procedimento longo e exaustivo, e por si só, já é uma pena.

A simples abertura de um processo disciplinar já implica em consequências negativas para a pessoa, mesmo que no final não resulte em uma penalidade.

Dessa forma, a previsão do recurso ao Conselho Superior serve como um importante instrumento de proteção dos direitos fundamentais dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública.

Destaca-se que, inicialmente, esta relatoria acolhera a sugestão da Corregedoria-Geral de prever o recurso para a Defensoria Pública-Geral. No entanto, após maior reflexão sobre o tema, tornou-se evidente que o Conselho Superior é o órgão competente mais apropriado para a apreciação dos recursos.

A Defensoria Pública-Geral conta com apenas uma pessoa eleita pela carreira, o/a Defensor/a Público/a-Geral. É ele/a quem escolhe o/a Corregedor/a-Geral após o encaminhamento de lista tríplice pelo Conselho Superior. Diante dessa dinâmica, recorrer à Defensoria-Geral em busca de revisão de decisões da

Corregedoria-Geral poderia ser inócuo, uma vez que a independência e a imparcialidade necessárias para uma análise justa dos recursos podem ser comprometidas.

Nesse contexto, a opção pelo Conselho Superior como órgão competente para a apreciação dos recursos se mostra mais adequada, uma vez que esse colegiado representa uma instância democrática e diversificada dentro da Defensoria Pública. Sua composição abrange membros eleitos e representantes dos diferentes segmentos e níveis da instituição, bem como da sociedade civil, o que contribui para a tomada de decisões mais democráticas.

Ainda, o Conselho Superior é o órgão competente para julgamento dos processos administrativos disciplinares, que encaminha sua decisão à Defensoria Pública-Geral que, por sua vez, possui a prerrogativa de acolher ou não a decisão do Colegiado. Contra eventual decisão condenatória proferida pela Defensoria Pública-Geral cabe recurso ao Conselho Superior, que dará a palavra final sobre o tema.

Dessa forma, a escolha do Conselho Superior como órgão competente para julgamento dos recursos não só reforça a importância dos princípios democráticos, de controle institucional e de proteção dos direitos dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública, como também está alinhada com a dinâmica institucional já existente.

Caso o Conselho Superior dê provimento ao recurso, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública deverá então apresentar a proposta de Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessado/a.

Caso o Conselho Superior mantenha a decisão, o procedimento administrativo disciplinar seguirá o seu curso regular.

Ainda, ao apresentar/encaminhar a proposta do Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessada, a Corregedoria-Geral deverá informar o/a defensor/a ou servidor/a expressamente sobre o seu direito de procurar a respectiva entidade associativa de classe, se assim o desejar, bem como constituir advogado/a para representá-lo/a.

Deverá ser designada audiência virtual ou presencial para a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta, com **antecedência mínima de 7 dias** contados da apresentação/encaminhamento da proposta pela Corregedoria-Geral ao/à interessado.

Se o/a interessado/a não concordar com o Termo de Ajustamento de Conduta, deverá lhe ser facultada a possibilidade de registrar por escrito a justificativa para a sua recusa, caso assim deseje.

## **6.2.SUSPENSÃO CONDICIONAL DO PROCESSO**

Em relação à proposta de suspensão condicional do processo, verifica-se que a proposta de Deliberação apresentada e a Lei Estadual nº 10.261/69 preveem as seguintes condições:

- i. apresentação de relatórios trimestrais de atividades nos autos do processo (através de menção resumida das atividades realizadas nos períodos);
- ii. manutenção de frequência regular sem faltas injustificadas;

### iii. a vedação à ocupação de cargo em comissão ou exercício função de confiança.

Tal qual previsto no capítulo sobre o TAC, entendo que **o rol de condições da suspensão condicional do processo também deve ser taxativo**, a fim de evitar o abuso do poder punitivo através dessa ferramenta.

Das previsões legais acima enumeradas, entendo que apenas as duas primeiras devem ser incorporadas pela regulamentação interna da Defensoria Pública.

A terceira condição (vedação à ocupação de cargo em comissão ou exercício função de confiança), aos olhos desta relatoria, consiste em verdadeira pena sem processo.

Além do impacto financeiro direto na remuneração dos/as servidores/as e defensores/as que, caso mantida essa condição, serão privados/as de exercer atividades de coordenação, por exemplo, o que pode inclusive afetar negativamente o funcionamento da instituição, há também uma preocupação relacionada aos direitos fundamentais dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública e a desproporcionalidade da medida.

Tal restrição não encontra amparo na LCE 988/06, que não prevê tal condição como consequência advinda da aplicação de quaisquer das penalidades previstas pela LCE 988/06.

Portanto, **proponho que a proposta de Deliberação seja emendada para incluir apenas as duas primeiras condições**, ou seja, a apresentação de relatórios trimestrais de atividades nos autos do processo e a manutenção de frequência regular sem faltas injustificadas, como requisitos para a suspensão condicional do processo.

Ainda, entendo que a suspensão condicional do processo é **direito subjetivo do/a acusado/a no processo administrativo disciplinar sumário**.

E, em se tratando de **procedimento administrativo disciplinar ordinário**, caso o relatório final da Corregedoria-Geral seja pela aplicação de pena diversa da demissão, deverá ser ofertada a proposta de suspensão condicional do processo.

Caso a Corregedoria-Geral, em seu relatório final, opine pela pena de demissão, os autos deverão ser remetidos ao Conselho Superior que, caso discorde da pena de demissão, aplicando penalidade diversa, deverá remeter os autos para a Corregedoria-Geral para propositura da suspensão condicional do processo.

## 7. AJUSTES NA DELIBERAÇÃO PROPOSTA

Considerando o acima exposto, propõe-se a seguinte redação para a Deliberação proposta (**alterações grifadas em amarelo**):

Deliberação CSDP nº xxxx, de xx de xxxx de 2023.

Considerando a entrada em vigor da Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, que alterou a Lei nº 10.261/69 para introduzir o Termo de Ajustamento de Conduta e a Suspensão Condicional do Processo Disciplinar;

Considerando o artigo 193 da Lei Complementar Estadual nº 988/2006 que dispõe sobre a aplicação subsidiária aos procedimentos disciplinares de que trata a citada Lei Complementar as normas do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado;

Considerando a necessidade de despenalização e adequação das normas regimentais e administrativas à legislação vigente, no que tange ao regime disciplinar dos seus servidores;

O Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE regulamentar a matéria internamente, com a finalidade de ajustar determinadas nomenclaturas às práticas institucionais:

Artigo 1º. O Termo de Ajustamento de Conduta é o instrumento mediante o qual o/a interessado/a assume a responsabilidade pela irregularidade a que deu causa e compromete-se a ajustar sua conduta, bem como a observar os deveres e proibições previstos nas leis e regulamentos que regem suas atividades.

§ 1º. O Termo de Ajustamento de Conduta apenas poderá ser aplicado durante o curso de procedimento preliminar ou de sindicância, ressalvadas as hipóteses em que o processo administrativo tenha sido instaurado posteriormente à entrada em vigor da Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, sem que tenha sido ofertada a possibilidade de TAC ao/à indiciado/a nas fases anteriores.

§ 2º. A assunção de responsabilidade não implicará em confissão e não poderá ser utilizada contra o/a interessado/a no âmbito do procedimento administrativo disciplinar, caso retomado.

Artigo 2º. A celebração do Termo de Ajustamento de Conduta poderá ser proposta quando atendidos os seguintes requisitos relativos ao interessado:

I - não ter agido com dolo ou má-fé;

II - ter mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo;

III - não ter sofrido punição de natureza disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos;

IV - não ter processo administrativo disciplinar em curso;

V - não ter celebrado Termo de Ajustamento de Conduta nos últimos 3 (três) anos.

Parágrafo único. Exclusivamente para os fins do disposto no caput deste artigo, o Termo de Ajustamento de Conduta será registrado nos assentamentos funcionais do/a interessado/a, não podendo ser utilizado contra o/a interessado/a no âmbito do procedimento administrativo disciplinar.

Artigo 3º. A proposta de celebração do Termo de Ajustamento de Conduta será feita pela Corregedoria-Geral, de ofício ou a pedido do/a interessado/a.

§ 1º. Não haverá a apresentação de proposta de Termo de Ajustamento de Conduta quando não se vislumbrar a ocorrência de possível infração funcional.

§ 2º. O pedido de celebração de termo de ajustamento de conduta feito pelo/a interessado/a poderá ser indeferido pela Corregedoria-Geral, fundamentadamente, com base em juízo de admissibilidade que conclua pelo não cabimento da medida em relação à gravidade da irregularidade a ser apurada.

§ 3º. Caberá recurso pelo/a interessado/a ao Conselho Superior contra a decisão que indeferir o pedido de celebração de termo de ajustamento de conduta.

§ 4º. Caso o Conselho Superior dê provimento ao recurso, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública deverá então apresentar a proposta de Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessado/a.

§ 5º. Em caso de manutenção da decisão pelo Conselho Superior, o procedimento administrativo disciplinar seguirá o seu curso regular.

Artigo 4º. Ao apresentar/encaminhar a proposta do Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessada, a Corregedoria-Geral deverá informá-lo/a expressamente sobre o seu direito de procurar a respectiva entidade associativa de classe, se assim o desejar, bem como constituir advogado/a para representá-lo/a.

§ 1º. Será designada audiência virtual ou presencial para a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta, com antecedência mínima de 7 dias contados da apresentação/encaminhamento da proposta pela Corregedoria-Geral.

§ 2º. Se o/a interessado/a não concordar com o Termo de Ajustamento de Conduta, será facultada a possibilidade de registrar por escrito a justificativa para a sua recusa, caso assim deseje.

Artigo 5º. O Termo de Ajustamento de Conduta será homologado pelo/a Corregedor/a-Geral.

Artigo 6º. O Termo de Ajustamento de Conduta deverá conter:

I - a qualificação do/a interessado/a;

II - a descrição precisa do fato a que se refere;

III - as obrigações assumidas;

IV - a forma de fiscalização das obrigações assumidas.

Parágrafo único - O prazo de cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta não poderá ser inferior a 1 (um), nem superior a 2 (dois) anos.

Artigo 7º. O rol de obrigações que podem ser previstas no Termo de Ajustamento de Conduta (artigo 5º, IV) é taxativo, podendo consistir em uma ou mais, a depender do caso concreto, das seguintes obrigações:

I - Prestar aos/às usuários/as atendimento de qualidade;

II - Desempenhar, com zelo e presteza, dentro dos prazos, os serviços a seu cargo e os que, na forma da lei, lhes sejam atribuídos pelos órgãos da administração superior;

III - Ser pontual e cumprir regularmente o horário de trabalho estabelecido, evitando faltas não justificadas e a impontualidade, contribuindo assim para a eficiência e o bom funcionamento da Defensoria Pública;

IV - Colaborar de forma construtiva com seus colegas e superiores hierárquicos no interesse do bom funcionamento da instituição;

V - Tratar com urbanidade e respeito os usuários e colegas de trabalho;

VI - Comunicar-se de forma não violenta, promovendo o diálogo construtivo e respeitoso em todas as interações com os usuários e colegas de trabalho, evitando qualquer forma de agressão verbal ou comportamental;

VII - Não praticar, tolerar ou permitir qualquer forma de assédio, seja ele moral, sexual, racial, religioso, ou de qualquer outra natureza, assegurando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos;

VIII - Manter a confidencialidade das informações e processos sob sua responsabilidade.

§ 1º. A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública poderá especificar, de acordo com o caso concreto, as



condições acima expostas no Termo de Ajustamento de Conduta, de forma a adequá-las às circunstâncias específicas da situação disciplinar em questão.

§2º. A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública poderá prever no Termo de Ajustamento de Conduta sugestões ao/à interessado/a para a participação em treinamentos, capacitações, cursos e palestras oferecidos pela Defensoria Pública, ou por instituições externas, para aprimorar suas habilidades.

§ 3º. As sugestões previstas no parágrafo anterior têm caráter pedagógico, não serão fiscalizadas e seu descumprimento não implicará na revogação do Termo de Ajustamento de Conduta.

Artigo 8º. Verificado o cumprimento das condições do Termo de Ajustamento de Conduta pela Corregedoria-Geral, os autos serão encaminhados ao/à Defensor/a Público/a-Geral para declaração da extinção da punibilidade.

Artigo 9º. No caso de descumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta, ou condenação por nova falta funcional durante o prazo de cumprimento do ajuste, a Corregedoria-Geral providenciará a conclusão da sindicância ou do procedimento preliminar.

Artigo 10. Não corre a prescrição durante o prazo fixado para o cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta.

Artigo 11. Após a edição da portaria de instauração de processo administrativo disciplinar sumário, a Corregedoria-Geral **deverá** propor sua suspensão pelo prazo de 1 (um) a 2 (dois) anos, desde que o/a interessado/a tenha mais de 5 (cinco) anos de exercício no cargo e não registre punição de natureza disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos.

§ 1º. A suspensão condicional do processo é direito subjetivo do/a acusado/a no processo administrativo disciplinar sumário.

§ 2º. Em se tratando de procedimento administrativo disciplinar ordinário, caso o relatório final da Corregedoria-Geral seja pela aplicação de pena diversa da demissão, deverá ser ofertada a proposta de suspensão condicional do processo.

§ 3º. Na hipótese do parágrafo anterior, caso a Corregedoria-Geral, em seu relatório final, opine pela pena de demissão, os autos serão remetidos ao Conselho Superior que, caso discorde da pena de demissão, aplicando penalidade diversa, deverá remeter os autos para a Corregedoria-Geral para propositura da suspensão condicional do processo.

§ 4º. As condições da suspensão condicional do processo, cujo rol é taxativo, são:

I – Apresentação de relatórios trimestrais de atividades nos autos do processo (através de menção resumida das atividades realizadas nos períodos);

II – Manutenção de frequência regular sem faltas injustificadas.

§ 5º. Aplica-se à suspensão condicional do processo o disposto no artigo 4º.

§ 6º. Homologado o termo de suspensão condicional do processo, pelo/a Corregedor/a-Geral, os autos serão encaminhados à Defensoria Pública-Geral para ciência.

§ 7º. A suspensão será revogada se o/a beneficiário/a vier a ser condenado/a por outra falta disciplinar ou se descumprir as condições estabelecidas no § 1º deste artigo, prosseguindo, nestes casos, o procedimento disciplinar cabível.

§ 8º. Expirado o prazo da suspensão e tendo sido cumpridas suas condições, a Corregedoria-Geral

encaminhará os autos à Defensoria Pública-Geral para a declaração da extinção da punibilidade.

§ 9º. Não será concedido novo benefício durante o dobro do prazo da anterior suspensão, contado da declaração de extinção da punibilidade, na forma do § 5º deste artigo.

§ 10º. Durante o período da suspensão do processo não correrá prazo prescricional, ficando vedado ao/a beneficiário/a ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança.

Artigo 12. Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

São Paulo, 1º de dezembro de 2023.

ÉRICA LEONI EBELING  
**Conselheira Relatora**

---

[1] Mattos, Mauro Roberto Gomes D. Tratado de Direito Administrativo Disciplinar, 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2010, p. 909

[2] Idem, p. 25.

[3] Filho, Romeu Felipe B. Processo administrativo disciplinar. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Editora Saraiva, 2012, p. 59

[4] OSORIO, Fábio Medina. **Direito administrativo sancionador**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.14> Acesso em 24 set. 2023.

[5] Idem.

[6] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.14> Acesso em 24 set. 2023.

[7] Idem.

[8] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.14> Acesso em 24 set. 2023

[9] Filho, Romeu Felipe B. Processo administrativo disciplinar. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Editora Saraiva, 2012.

[10] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-5.2>. Acesso em 24 set. 2023

[11] Mattos, Mauro Roberto Gomes D. Tratado de Direito Administrativo Disciplinar, 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2010, p. 75-77.

[12] Idem, p. 31

[13] “O Princípio da Ampla Defesa”. Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, São Paulo, n. 19, dez. 81/dez. 82. p. 17

[14] Pietro, Maria Sylvia Zanella D. Direito Administrativo. Disponível em: Minha Biblioteca, (36th edição). Grupo GEN, 2023, p. 837.

[15] ZAFFARONI, Eugenio Raul. ALAGIA, Alejandro. SLOKAR, Alejandro. Derecho Penal. Parte General. 2ª Edição. Buenos Aires, Ediar, 2002, p. 372 e 373.

[16] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.6>. Acesso em 24

## VOTO RELATOR

### Processo SEI nº 2022/0016651

**Interessada:** Corregedoria-Geral da Defensoria Pública

**Assunto:** Proposta de deliberação, que tem por objetivo a regulamentação permanente, no âmbito institucional, de medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar

Senhor Presidente,

Senhoras Conselheiras, Senhores Conselheiros

### 1. DA PROPOSTA DE DELIBERAÇÃO

Trata-se de proposta de deliberação apresentada pela Corregedoria-Geral da Defensoria Pública, que tem por objetivo a regulamentação permanente, no âmbito institucional, de **medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar**, em conformidade à alteração legislativa observada recentemente no âmbito estadual.

De acordo com a proponente, em 21 de outubro de 2021, entrou em vigor a Lei Complementar estadual nº 1.361/2021, que alterou e acrescentou dispositivos no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei Complementar estadual nº 10.261/1969).

Entre as inovações, foram inseridos três institutos que agregam ao procedimento de apuração de infrações funcionais praticadas por servidores/as públicos/as estaduais medidas preventivas e alternativas às sanções disciplinares. São eles:

- i. as **práticas autocompositivas** (artigos 267-B a 267-D);
- ii. o **termo de ajustamento de conduta** (artigos 267-E a 267-M);
- iii. e a **suspensão condicional do processo disciplinar** (artigos 267-N a 267-P).

Assim, a proponente buscou analisar a aplicabilidade imediata dos dispositivos legais. Foram constatadas as Corregedorias das demais instituições do Sistema de Justiça paulista, em especial o Poder Judiciário, o Ministério Público e a Procuradoria Geral do Estado. Em todas elas verificou-se que a nova legislação já estava sendo observada no que toca ao “termo de ajustamento de conduta” e à “suspensão condicional do processo”, pois a lei contempla, de forma detalhada, os seus parâmetros, hipóteses e requisitos.

Contudo, no tocante ao instituto das práticas autocompositivas –previstas de maneira mais genérica pela referida lei –, a Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, que pela Procuradoria de Processos Disciplinares instrui todos os procedimentos de apuração de falta disciplinar nos diversos órgãos do Poder Executivo Estadual, formou um Grupo de Trabalho com a finalidade de “elaborar proposta de regulamentação das práticas autocompositivas de que tratam os artigos 267-A a 267-D da Lei nº 10.261/1968”, por efeito do Despacho da Procuradora-Geral do Estado de 12/08/2022. A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública foi convidada a acompanhar as discussões do referido grupo.

A proponente pontua que os outros dois institutos trazidos pela alteração do Estatuto dos Funcionários Públicos estão sendo compreendidos como autoaplicáveis. No caso da Defensoria Pública, essa autoaplicabilidade possui respaldo em sua própria lei orgânica (Lei Complementar estadual nº 988/2006), que, em seu artigo 193, prevê expressamente a aplicação subsidiária do referido estatuto aos procedimentos disciplinares no âmbito institucional.

Diante disso, desde o mês de agosto de 2022, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública passou a apresentar propostas de suspensão condicional do processo, em situações que comportavam o referido benefício, bem como, a partir de setembro de 2022, deu início à formulação de termos de ajustamento de conduta, não aplicados concretamente quando da apresentação desta proposta.

Os principais aspectos trazidos na proposta de Deliberação contemplam os seguintes pontos:

### **1) Adequação da nomenclatura dos procedimentos**

A proposta aborda a necessidade de harmonização entre a nomenclatura dos procedimentos disciplinares da Defensoria Pública e do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado.

No **Estatuto dos Funcionários Públicos Civis** do Estado há **3 (três) tipos de procedimento na esfera disciplinar**:

- i. apuração ou providências preliminares;
- ii. sindicância;
- iii. processo administrativo disciplinar.

Já na **lei orgânica da Defensoria Pública**, também são previstos **3 (três) tipos de procedimentos na mesma esfera**:

- i. sindicância;
- ii. processo disciplinar sumário;
- iii. processo disciplinar ordinário.

A comparação entre as normas legais permite vislumbrar que a sindicância, na Defensoria Pública, é equivalente à providência/apuração preliminar no Poder Executivo Estadual, tendo em vista o seu caráter investigativo, enquanto o procedimento disciplinar sumário, na Defensoria, guarda equivalência com a sindicância na esfera do Executivo.

Segundo a proponente, a busca dessa equivalência é fundamental para a análise do cabimento dos institutos despenalizadores, pois **enquanto o TAC (termo de ajustamento de conduta) é cabível na apuração preliminar - que equivale à nossa sindicância -, a suspensão do processo é prevista na lei para as sindicâncias (que equivalem aos nossos processos administrativos sumários).**

### **2) Detalhamento das hipóteses de incidência do TAC**

De acordo com a interessada, embora a leitura do parágrafo único do artigo 267-E, Lei nº 10.261/1968, possa conduzir a uma visão restritiva da incidência do TAC, vinculada às hipóteses de extravio ou dano de bem público, a leitura conjunta com o *caput* do mesmo artigo permite a conclusão de um âmbito maior de alcance do instituto. Esse é o entendimento esposado pela Procuradoria Geral do Estado na

aplicação direta da referida lei.

Para tornar mais evidente essa interpretação, propõe que a regulamentação explique de forma explícita a abrangência do TAC e sua aplicação, considerando a entrada em vigor da nova legislação.

### **3 ) Possibilidade de proposta por pedido do interessado e necessidade de fundamentação do indeferimento**

Segundo a Corregedoria-Geral, por se tratar de um instituto benéfico ao/à servidor/a processado/a, torna-se importante deixar consignado os motivos de eventual indeferimento de proposta de TAC ou de suspensão do processo, o que permitirá ao Conselho Superior, quando de eventual avaliação do caso, verificar a adequação ou não deste indeferimento.

### **4) Condições obrigatórias para a suspensão do processo**

A interessada observa que a legislação vigente estabelece condições obrigatórias para a suspensão do processo, como **a apresentação de relatórios trimestrais e a frequência regular sem faltas injustificadas.**

Argumenta que, devido às particularidades de cada caso, pode ser necessário adaptar as condições estabelecidas para a suspensão do processo.

Propõe que as condições sejam estritamente relacionadas com os deveres funcionais previstos em lei, evitando uma amplitude excessiva.

Ao final, a proponente traz o texto da Deliberação a ser aprovada por este Conselho Superior.

## **2. CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

Historicamente, a instância administrativa nunca foi imparcial, pois o/a servidor/a acusado/a, tanto na época do Império, como até recentemente na República, ficava exposto/a a um processo pouco técnico e extremamente cerceador, no qual o exercício do direito de defesa era uma mera formalidade, para que, ultrapassada essa fase, chegando-se a do julgamento, houvesse legitimidade para a imposição de uma punição mais grave, sem a observância de princípios, direitos e garantias individuais fundamentais constitucionais <sup>[1]</sup>.

O Direito Administrativo na atual conjuntura é voltado para a constitucionalização de suas normas, vinculadas à determinação suprema da Lei Fundamental. Com a consolidação do Estado Democrático de Direito, as Constituições são vertidas à proteção de direitos e garantias fundamentais do/a cidadão/ã, invertendo-se a supremacia, em decorrência de que o Estado passou a ser controlado, para justamente proporcionar a todos o bem-estar <sup>[2]</sup>.

No processo administrativo disciplinar, esses princípios vetores são imperiosos para a manutenção do devido equilíbrio entre o Poder e os direitos dos/as servidores/as públicos/as acusados/as,

sendo certo que, aquele é regido por uma série de atos interligados entre si, direcionado a determinadas finalidades, no intuito de construir um bloco uno, sistemático e harmônico, que serve de esteio para a atuação administrativa, livre e justa <sup>[3]</sup> .

Assim sendo, os princípios constitucionais fundamentais aplicados ao processo administrativo disciplinar estabelecem as ideias fundamentais de seu desenvolvimento, respeitando essenciais prerrogativas direcionadas aos acusados, como uma forma de tentar equilibrar **a desigual relação com o Poder Público**.

O **processo administrativo disciplinar (PAD)**, assim como o processo penal, **é uma garantia fundamental do/a servidor/a contra o poder punitivo estatal**.

### **3 . UNIDADE SUBSTANCIAL DE NORMAS PENAIS E NORMAS ADMINISTRATIVAS REPRESSORAS: A FONTE DA UNIDADE DOGMÁTICA DO PODER ESTATAL PUNITIVO**

Sustenta-se, em doutrina, a ideia de que **não há diferenças substanciais entre normas penais e normas administrativas sancionadoras**. Esse foi o ponto de partida para uma série de construções teóricas e jurisprudenciais, inicialmente nos Tribunais Superiores, logo nas Cortes Constitucionais europeias e mais adiante no próprio Tribunal Europeu de Direitos Humanos. São vários os pressupostos dessas ideias garantistas, a começar pelo ideário de interdição à arbitrariedade de legisladores e administradores públicos, passando pela expansão dos poderes do Judiciário, até alcançar um novo modelo punitivo, no qual os rótulos são menos importantes do que os conteúdos, para fins de estabelecer, fixar e desenvolver garantias universais, ao menos do ponto de vista do Direito Comunitário Europeu <sup>[4]</sup> :

*“Sempre foram numerosos os critérios usados, no plano teórico, para legitimar regimes jurídicos absolutamente distintos, apartados, estruturados e estendidos aos fenômenos abrangidos pelo Direito Penal ou poder administrativo sancionador, este último posteriormente designado e formatado como Direito Administrativo Sancionador. Tais critérios, de um lado, revelaram-se todos falhos, com enormes lacunas, num ou noutro sentido, sempre esbarrando na vontade soberana do legislador, que de um golpe só poderia derrubar bibliotecas inteiras. **A incoerência reinou absoluta nesse domínio. Não haveria um só critério que justificasse um regime jurídico completamente independente e autônomo para as sanções administrativas.** (...)*

*Vale observar algumas linhas argumentativas que desembocam nesse debate. (...)*

*O poder sancionador da Administração Pública seria uma função administrativa, ao passo que o poder judicial sancionador seria uma função jurisdicional, ambas cumprindo finalidades diversas, diferenciando-se, pois, qualitativamente. **Essa tese, sem embargo, não resiste à ideia de que as sanções administrativas podem cumprir funções idênticas às funções penais, restaurando a paz no ordenamento jurídico e punindo o transgressor** <sup>[5]</sup> . Grifos nossos.*

**Por múltiplos aspectos e razões, não se pode aceitar um critério puramente formal para apartar sanções administrativas e penais, como se fossem medidas associadas de modo indissolúvel às respectivas funções administrativas e jurisdicionais do Estado.** Em realidade, pode-se aceitar essa associação como regra geral, mas não como critério radical e absoluto. De um lado, esbarra-se na realidade

política de conformação livre dos ilícitos e sanções pelo legislador. De outro lado, não se vê onde estariam os fatores condicionantes da vinculação obrigatória do legislador em termos de atrelamento das sanções administrativas e penais às funções distintas do Estado <sup>[6]</sup>.

Assim como existe um direito administrativo regulatório, também existe um direito penal desempenhando funções no campo da regulação das atividades econômicas. **E as diferenças finalísticas entre tais ramos jurídicos, a serviço dos reguladores, são inexistentes.** Aliás, também inexistem quaisquer diferenças de grau ou mesmo de qualidade nas infrações e nas penas, ressalvada a privação de liberdade. Tanto o regulador penal quanto o administrativo deverão recolher na realidade os elementos para tipificação das condutas, socorrendo-se de lógicas econômicas e consequencialistas para melhor compreender os efeitos das normas <sup>[7]</sup>.

Na sequência do que vem sendo exposto, percebe-se uma enorme dificuldade em diferenciar ilícitos penais e administrativos pelo critério do conteúdo ou qualidade das penas, salvo em raras limitações constitucionais, precisamente no que diz respeito às penas privativas de liberdade, cujos regimes jurídicos ostentam clara vinculação à sua natureza penal, isso por força de normas constitucionais. Diante da ausência de elementos diferenciadores no plano moral, ético ou qualitativo, **percebe-se que a comparação dos elementos entre as infrações penais e administrativas conduziria a uma substancial identidade entre os ilícitos penais e administrativos.** Prova dessa inegável realidade seria o fato de que o legislador ostenta amplos poderes discricionários na administrativização de ilícitos penais ou na penalização de ilícitos administrativos. Pode um ilícito hoje ser penal e no dia seguinte amanhecer administrativo ou vice-versa, ressalvado, como dito, o caso do ilícito para o qual cominada pena privativa de liberdade. **Não há um critério qualitativo a separar esses ilícitos e tampouco um critério rigorosamente quantitativo, porque algumas sanções administrativas são mais severas do que as penas.** Pode haver, claro, tendências, em termos de política do Direito Punitivo. Isto não significa que haja espaços demarcados por critérios qualitativos, salvo em raras e excepcionais situações contempladas nas Cartas Constitucionais, onde se torna possível discriminar situações de obrigatória tipificação penal ou, ao revés, de tipificação penal interdita <sup>[8]</sup>.

Os princípios da **presunção de inocência**, do **devido processo legal**, do **contraditório e da ampla defesa**, da **razoabilidade e da proporcionalidade**, da **culpabilidade**, da **personalidade** e da **individualização da sanção**, da **presunção de inocência**, do **juízo natural**, do “non bis in idem”, entre outros, são princípios norteadores do processo disciplinar administrativo, tanto quanto o são no processo penal <sup>[9]</sup>.

Assim como o direito de produzir provas, de ficar em silêncio e a regra do *in dubio pro reo*, regras características do processo penal, também são aplicáveis ao processo administrativo disciplinar <sup>[10]</sup>.

A título exemplificativo, a fim demonstrar o raciocínio aqui desenvolvido, colaciona-se trecho de texto doutrinário que trata da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, e seus desdobramentos, ao processo administrativo disciplinar:

*“E sendo assim, o presente princípio da dignidade humana, é plenamente aplicado ao processo administrativo disciplinar, em decorrência de que o **servidor público acusado não poderá ser vítima de perseguições ou abusos por parte do Órgão público ao qual ele se encontra vinculado**. Vigora o Estado legalista, que proíbe a utilização ou transformação do homem em objeto de procedimentos, processos ou ações estatais, porquanto, somente uma justa causa, revelada por indícios extreme de dúvidas ou por provas diretas é que poderá dar azo a uma investigação disciplinar. Do contrário, haverá uma injustificada perseguição ao servidor público, que sem ter praticado um ato reprimido em seu ordenamento jurídico, responderá a um genérico processo administrativo disciplinar, através de uma exposição desnecessária e humilhante onde é vasculhada a sua vida profissional, **no afã de dar suporte a uma futura punição**.*

(...)

*Com a plena aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no **processo acusatório, pouco importando se a sua natureza é criminal ou disciplinar, porquanto a respectiva intensidade de aplicação é a mesma**, a submissão do servidor público não só a uma infundada acusação, como também o seu tratamento desumano, desrespeitoso, ofensivo e intimidador no processo administrativo disciplinar, não podem prosperar (...).*

*Deve ser tratado o acusado com dignidade e respeito, não lhe sendo suprimido **o direito da ampla defesa, do contraditório e de todas as demais garantias legais, estabelecidas para tentar equilibrar a relação com o Estado, que é muito desigual**.*

*Da mesma maneira, fere o princípio da dignidade humana “denúncias genéricas que não descrevem os fatos na sua devida conformação, não se coadunando com os postulados básicos do Estado de Direito”, como já aduzido alhures.*

*Por outro lado, a duração excessiva e intempestiva do processo administrativo disciplinar colide com o plasmado da dignidade humana, conforme lição de Peter Häberle.*

*Deve, portanto, o processo administrativo disciplinar ter a sua duração em um prazo razoável, visto que esse também é um direito fundamental dos litigantes em processo judicial ou administrativo (art. 5.o, LXXVII, da CF)<sup>[11]</sup>” Grifos nossos.*

Ainda, considerando os 3 (três) tipos de procedimento na esfera administrativa disciplinar no âmbito da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (sindicância, processo disciplinar sumário e processo disciplinar ordinário), cumpre destacar que a sindicância na doutrina administrativa configura procedimento de investigação, de apuração de fatos, é **tida como equivalente ao inquérito policial**<sup>[12]</sup>.

Segundo Ada Pellegrini Grinover, “a sindicância, na verdade, em seu primeiro significado, nada mais é do que um meio de apuração sumária; de apuração de um fato que não deveria, por si só, levar à aplicação de uma pena, abrindo apenas caminho à instauração do processo administrativo”<sup>[13]</sup>.

Nesse mesmo sentido: “A portaria bem elaborada é essencial à legalidade do processo, **pois equivale à denúncia do processo penal** e, se não contiver dados suficientes, poderá prejudicar a defesa; é indispensável que ela contenha todos os elementos que permitam aos servidores conhecer os ilícitos de que são acusados”<sup>[14]</sup>.



A jurisprudência do STJ aplica regras e princípios do processo penal ao processo administrativo disciplinar:

**DIREITO SANCIONADOR. MANDADO DE SEGURANÇA. TÉCNICO DO INSS. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.** (...) **CONFIGURADA AFRONTA AOS PRINCÍPIOS DA INOCÊNCIA, DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. PENA DISSONANTE DAS PREMISSAS DO DIREITO SANCIONADOR.** SEGURANÇA CONCEDIDA, PARA DETERMINAR A IMEDIATA REINTEGRAÇÃO DA SERVIDORA NO SEU CARGO DESDE A IMPETRAÇÃO DA SEGURANÇA. RESSALVA DO PONTO DE VISTA DO RELATOR QUANTO AOS EFEITOS FINANCEIROS. 1. *A atividade administrativa sancionadora, em face do seu conteúdo materialmente jurisdicional, deve se revestir, sob a pena de nulidade, do respeito religioso a todos os princípios regentes da processualística contemporânea. Não se dispensa do promovente da imputação o ônus de provar a ocorrência justificadora da sanção pretendida, ônus esse que abrange todos os elementos da conduta infracional, inclusive, a produção de lesão e a inspiração dolosa: sem isso o ato reputado infracional não existe no mundo empírico.* 2. **Por força dos princípios da proporcionalidade, da dignidade da pessoa humana e da não-culpabilidade, aplicáveis ao regime jurídico disciplinar, não há juízo de discricionariedade no ato administrativo que impõe sanção a Servidor Público, em razão de infração disciplinar.** *Dest'arte, o controle jurisdicional é amplo, de modo a conferir garantia a todos os Servidores contra eventual arbítrio, não se limitando, portanto, somente aos aspectos formais, como algumas correntes doutrinárias ainda defendem.* 3. *O Poder Judiciário pode e deve sindicá-lo amplamente, em Mandado de Segurança, o ato administrativo que aplica a sanção de demissão a Servidor Público, para verificar (i) a efetiva ocorrência dos ilícitos imputados ao Servidor e (ii) mensurar a adequação da reprimenda à gravidade da infração disciplinar (...)* 13. *Neste contexto, revela-se acintosamente desproporcional e desarrazoada a pena de demissão impingida à impetrante pela Autoridade Impetrada, dissonante dos princípios jurídicos que devem nortear a aplicação das normas do Direito Sancionador; diante dos meandros circunstanciais em que a conduta foi praticada, bem como suas razões e consequências.* 14. *Segurança concedida, para determinar reintegração da Servidora impetrante nos quadros funcionais, bem como o pagamento imediato das parcelas vencidas, desde a impetração da Segurança.* (STJ – MS: 15783 DF 2010/0180329-4, Relator: Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, Data de Julgamento: 24/05/2017, S1 – PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: Dje 30/06/2017). Grifos nossos.

**PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ENUNCIADO ADMINISTRATIVO 3/STJ. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA. NÃO OCORRÊNCIA. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO.** 1. *A sindicância investigativa não interrompe prescrição administrativa, mas sim a instauração do processo administrativo.* 2. **O processo administrativo disciplinar é uma espécie de direito sancionador. Por essa razão, a Primeira Turma do STJ declarou que o princípio da retroatividade mais benéfica deve ser aplicado também no âmbito dos processos administrativos disciplinares.** *À luz desse entendimento da Primeira Turma, o recorrente defende a prescrição da pretensão punitiva administrativa.* 3. *Contudo, o processo administrativo foi instaurado em 11 de abril de 2013 pela Portaria n. 247/2013. Independente da modificação do termo inicial para a instauração do processo administrativo disciplinar advinda pela LCE n. 744/2013, a instauração do PAD ocorreu oportunamente. Ou seja, os autos não revelam a ocorrência da prescrição durante o regular processamento do PAD.* 4. *Agravo interno não provido.* (STJ – AgInt no RMS: 65486 RO 2021/0012771-

A visão deste voto sobre as medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar é feita sob uma análise crítica desses institutos enquanto instrumentos colocados à disposição do poder punitivo estatal – **fato político de força irracional**<sup>[15]</sup>, que encontra no direito (seja penal ou administrativo disciplinar) a sua limitação.

Dessa forma, a análise das medidas alternativas aqui propostas tem como premissas:

- i. Qualquer procedimento de cunho sancionatório disciplinar, ainda que seja uma medida alternativa à sanção, tem caráter aflitivo e impõe sofrimento subjetivo ao/à servidor/a;
- ii. O elemento teleológico da sanção disciplinar é a finalidade punitiva<sup>[16]</sup>, presente também nas medidas alternativas à sanção disciplinar.

#### **4 . CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS SOBRE AS MEDIDAS ALTERNATIVAS À SANÇÃO ADMINISTRATIVA DISCIPLINAR**

Os institutos despenalizadores, como a transação penal e a suspensão condicional do processo, foram concebidos com o propósito de proporcionar uma alternativa ao processo penal tradicional, com o objetivo de, supostamente, beneficiar o réu e, ao mesmo tempo, aliviar a sobrecarga do sistema de justiça criminal. No entanto, essa aparente benevolência do sistema pode, em muitos casos, se transformar em uma armadilha para o acusado, tornando-se mais prejudicial do que a própria pena.

**Essa mesma lógica pode ser adotada em relação às medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar aqui tratadas.**

A depender do perfil dos/as ocupantes ocasionais da Corregedoria-Geral, tal como ocorre no Ministério Público como agente persecutório da pretensão punitiva, determinadas condutas que sequer seriam investigadas e processadas, podem passar a ser tratadas por meio dessas medidas, devido à sua natureza menos trabalhosa e onerosa. Isso pode resultar em **uma pressão indesejada sobre os/as servidores/as e defensores/as acusados/as**, que podem sentir que não têm outra opção senão aceitar uma medida alternativa, mesmo que a acusação seja evidentemente contestável ou a medida alternativa à sanção seja desproporcional.

A escolha entre enfrentar um processo administrativo disciplinar ou aceitar uma medida alternativa pode ser influenciada por diversos fatores, incluindo a falta de recursos para uma defesa completa, o medo de uma condenação mais severa caso o processo prossiga ou a simples conveniência de resolver o problema rapidamente.

Ainda, tais medidas, dependendo da forma como são aplicadas, **podem ser utilizadas como um instrumento punitivo disfarçado**. Embora a intenção seja proporcionar alternativa à sanção disciplinar, as condições impostas podem, em muitos casos, se assemelhar a uma pena.

Portanto, é fundamental manter um equilíbrio cuidadoso ao implementar medidas alternativas à sanção administrativa disciplinar. **É crucial garantir que o processo de decisão seja transparente, justo e baseado em evidências sólidas, para que as medidas alternativas não se tornem uma ferramenta de coação ou de imposição injusta de sanções.** Em última análise, o objetivo deve ser a busca pela justiça e pela equidade no tratamento dos/as servidores/as acusados/as, evitando que essas medidas se tornem uma armadilha injusta em vez de uma alternativa justa.

## 5. DA PROPOSTA APRESENTADA

No que tange ao TAC, a Deliberação proposta pela Corregedoria praticamente repete o texto previsto pela Lei Estadual nº 10.261/69, acrescentando que:

- i. O Termo de Ajustamento de Conduta apenas poderá ser aplicado durante o curso de procedimento preliminar ou de sindicância, ressalvadas as hipóteses em que o processo administrativo tenha sido instaurado posteriormente à entrada em vigor da Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, sem que tenha sido ofertada a possibilidade de TAC ao/à indiciado/a nas fases anteriores (art. 1º, parágrafo único, da proposta de Deliberação);
- ii. Não haverá a apresentação de proposta de Termo de Ajustamento de Conduta quando não se vislumbrar a ocorrência de possível infração funcional (art. 3º, § 2º, da proposta de Deliberação).

Destaca-se que **não há previsão tanto na Lei quanto na proposta de Deliberação de quais condições podem ser impostas ao/à servidor/a pelo TAC.**

Em relação à **proposta de suspensão condicional do processo**, a Deliberação proposta pela Corregedoria também repete o texto previsto pela Lei Estadual nº 10.261/69, acrescentando que:

- i. A proposta de suspensão condicional do processo **podará ser de ofício ou a pedido do/a interessado/a** (art. 9º, caput, da proposta de Deliberação);
- ii. **A s condições a serem estabelecidas devem necessariamente estar relacionadas aos deveres funcionais previstos em lei** (art. 9º, § 2º, da proposta de Deliberação);
- iii. Homologado o termo de suspensão condicional do processo, pelo/a Corregedor/a-Geral, **os autos serão encaminhados à Defensoria Pública-Geral para ciência** (art. 9º, § 3º, da proposta de Deliberação).

## 6. DAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS

### 6.1.TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA – TAC

A proposta de Deliberação e a Lei Estadual nº 10.261/69 preveem expressamente apenas **as seguintes condições ao/a servidor/a e ao/a defensor/a:**

- i. **assumir a responsabilidade pela irregularidade;**
- ii. os casos de extravio ou dano a bem público que não tenham decorrido de conduta dolosa praticada pelo/a interessado/a terão como requisito obrigatório **o integral ressarcimento do prejuízo.**

Aos olhos desta relatoria, a segunda condição não deve ser contemplada pela regulamentação interna da Defensoria Pública sobre o tema.

**A reparação de eventual dano que não tenha decorrido de conduta dolosa de servidor/a ou defensor/a pode e deve ser realizada em outro âmbito administrativo, que não o disciplinar.** Isso porque não parece adequado que um/a servidor/a ou defensor/a se sinta constrangido/a a desembolsar uma determinada quantia financeira a fim de evitar um processo administrativo disciplinar.

Assim, voto pela **retirada dessa previsão da proposta de deliberação em comento.**

Em relação à primeira condição, que implica na assunção de responsabilidade pela irregularidade por parte do/a servidor/a e do/a defensor/a, entendo que tal manifestação **não pode ser utilizada contra o/a servidor/a e defensor/a como confissão no âmbito do procedimento administrativo disciplinar**, caso as condições do TAC não sejam cumpridas e o procedimento disciplinar seja retomado.

**A retórica acusatória no procedimento administrativo disciplinar não pode se valer da assunção de responsabilidade pela irregularidade por parte do/a acusado/a no âmbito do TAC.** Caso contrário, os/as membros/as da Defensoria Pública que assinassem um TAC estariam confessando a prática da irregularidade e, caso não cumpridas as condições previstas no termo, correriam o risco de sofrer uma pena sem processo, já que a confissão, no âmbito do procedimento administrativo disciplinar, é um elemento que pode ser usado contra o/a acusado/a.

Portanto, é fundamental resguardar a autonomia e a independência do TAC em relação ao procedimento disciplinar, de modo que a assunção de responsabilidade pela irregularidade no TAC não seja automaticamente interpretada como uma confissão no processo disciplinar. **Os membros da Defensoria Pública que celebram um TAC devem fazê-lo com a compreensão de que estão comprometidos a cumprir as condições estabelecidas no acordo, mas essa assunção de responsabilidade não deve ser usada contra eles no procedimento disciplinar subsequente.**

Dessa forma, a proposta de Deliberação deve ser ajustada para deixar claro que a assunção de responsabilidade no TAC não implica automaticamente em confissão no procedimento disciplinar, garantindo assim a integridade do processo disciplinar e a preservação dos direitos dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública

No mais, verifica-se que não foram previstas outras condições para o termo de ajustamento de conduta, que ficam a critério da Corregedoria-Geral da Defensoria Pública.

Tendo em vista a linha argumentativa adotada no presente voto, no sentido de traçar um paralelo entre o processo administrativo disciplinar e o processo penal enquanto instrumentos existentes a fim de garantir os direitos fundamentais do/a acusado/a contra o poder punitivo estatal, me parece que a falta de previsão expressa de quais condições podem ser adotadas no TAC deixa espaço para uma possível arbitrariedade por parte da Corregedoria-Geral da Defensoria Pública na definição dessas condições.

Após pedido desta relatoria, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública encaminhou um modelo elaborado e já adotado pelo órgão de termo de ajustamento de conduta. Verifica-se que, no modelo proposto e adotado pela Corregedoria, o/a servidor/a ou defensor/a assume o compromisso de **“prestar aos**

**necessitados atendimento de qualidade e desempenhar, com zelo e presteza, dentro dos prazos, os serviços a seu cargo e os que, na forma da lei, lhes sejam atribuídos pelos órgãos da administração superior”.**

Entendo que as condições previstas pelo TAC devem ter expressa previsão legal, a fim de evitar o abuso do poder punitivo através dessa ferramenta.

Assim, com base no modelo apresentado pela Corregedoria-Geral a esta relatoria, proponho um **rol taxativo** com as seguintes condições que podem ser previstas no TAC, a depender do caso concreto:

- i. Prestar aos/às usuários/as atendimento de qualidade;
- ii. Desempenhar, com zelo e presteza, dentro dos prazos, os serviços a seu cargo e os que, na forma da lei, lhes sejam atribuídos pelos órgãos da administração superior;
- iii. Ser pontual e cumprir regularmente o horário de trabalho estabelecido, evitando faltas não justificadas e a impuntualidade, contribuindo assim para a eficiência e o bom funcionamento da Defensoria Pública;
- iv. Colaborar de forma construtiva com seus colegas e superiores hierárquicos no interesse do bom funcionamento da instituição;
- v. Tratar com urbanidade e respeito os usuários e colegas de trabalho;
- vi. Comunicar-se de forma não violenta, promovendo o diálogo construtivo e respeitoso em todas as interações com os usuários e colegas de trabalho, evitando qualquer forma de agressão verbal ou comportamental;
- vii. Não praticar, tolerar ou permitir qualquer forma de assédio, seja ele moral, sexual, racial, religioso, ou de qualquer outra natureza, assegurando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos;
- viii. Manter a confidencialidade das informações e processos sob sua responsabilidade.

A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública poderá especificar, de acordo com o caso concreto, as condições acima expostas no Termo de Ajustamento de Conduta, de forma a adequá-las às circunstâncias específicas da situação disciplinar em questão.

Entendo que a Corregedoria pode prever no TAC sugestões ao/à servidor/a e ao/à defensor/a para participação em treinamentos, capacitações, cursos e palestras oferecidos pela Defensoria Pública, ou por instituições externas, para aprimorar suas habilidades, **mas sem qualquer caráter coercitivo**, uma vez que **o não comparecimento não poderá implicar na revogação do TAC**. Essa abordagem, além de ser mais compatível com o caráter pedagógico do TAC, também incentivaria a melhoria constante das habilidades e competências dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública.

Por fim, entendo que são necessárias algumas alterações e incrementos relacionados ao procedimento para a celebração do TAC.

Primeiramente, caso o pedido de celebração de termo de ajustamento de conduta feito pelo/a interessado/a seja indeferido pela Corregedoria-Geral, deve ser previsto o **manejo de recurso pelo/a interessado/a ao Conselho Superior** contra a decisão.

O Conselho Superior é o órgão máximo da instituição, sendo o mais representativo e democrático, composto por membros/as eleitos/as pela carreira, representantes da Administração Superior, da Corregedoria-Geral, da APADEP e da sociedade civil através da Ouvidoria. Sua função é crucial na definição de políticas internas, tomada de decisões estratégicas e na garantia da legalidade e transparência dos procedimentos institucionais.

Dessa forma, a escolha de endereçar o recurso ao Conselho Superior é respaldada pela importância desse órgão na hierarquia da Defensoria Pública, garantindo um espaço democrático para a revisão de decisões da Corregedoria-Geral, o que contribui para a imparcialidade e justiça no processo de apreciação dos recursos.

Essa abordagem também está alinhada com os princípios de separação de poderes e controle interno das ações da instituição, assegurando a todos/as os/as servidores/as acesso ao órgão colegiado que representa os interesses diversos da Defensoria Pública.

Assim, a opção de direcionar o recurso ao Conselho Superior está alinhada com os princípios democráticos e de controle institucional, assegurando um mecanismo de salvaguarda contra possíveis abusos do poder punitivo.

Nesse contexto, é importante ressaltar que, caso a Corregedoria não ofereça o Termo de Ajustamento de Conduta e não haja a possibilidade de recurso, o/a servidor/a ou defensor/a ficará sujeito/a a um processo disciplinar, o qual, frequentemente, é um procedimento longo e exaustivo, e por si só, já é uma pena.

A simples abertura de um processo disciplinar já implica em consequências negativas para a pessoa, mesmo que no final não resulte em uma penalidade.

Dessa forma, a previsão do recurso ao Conselho Superior serve como um importante instrumento de proteção dos direitos fundamentais dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública.

Destaca-se que, inicialmente, esta relatoria acolhera a sugestão da Corregedoria-Geral de prever o recurso para a Defensoria Pública-Geral. No entanto, após maior reflexão sobre o tema, tornou-se evidente que o Conselho Superior é o órgão competente mais apropriado para a apreciação dos recursos.

A Defensoria Pública-Geral conta com apenas uma pessoa eleita pela carreira, o/a Defensor/a Público/a-Geral. É ele/a quem escolhe o/a Corregedor/a-Geral após o encaminhamento de lista tríplice pelo Conselho Superior. Diante dessa dinâmica, recorrer à Defensoria-Geral em busca de revisão de decisões da Corregedoria-Geral poderia ser inócuo, uma vez que a independência e a imparcialidade necessárias para uma análise justa dos recursos podem ser comprometidas.

Nesse contexto, a opção pelo Conselho Superior como órgão competente para a apreciação dos recursos se mostra mais adequada, uma vez que esse colegiado representa uma instância democrática e diversificada dentro da Defensoria Pública. Sua composição abrange membros eleitos e representantes dos

diferentes segmentos e níveis da instituição, bem como da sociedade civil, o que contribui para a tomada de decisões mais democráticas.

Ainda, o Conselho Superior é o órgão competente para julgamento dos processos administrativos disciplinares, que encaminha sua decisão à Defensoria Pública-Geral que, por sua vez, possui a prerrogativa de acolher ou não a decisão do Colegiado. Contra eventual decisão condenatória proferida pela Defensoria Pública-Geral cabe recurso ao Conselho Superior, que dará a palavra final sobre o tema.

Dessa forma, a escolha do Conselho Superior como órgão competente para julgamento dos recursos não só reforça a importância dos princípios democráticos, de controle institucional e de proteção dos direitos dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública, como também está alinhada com a dinâmica institucional já existente.

Caso o Conselho Superior dê provimento ao recurso, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública deverá então apresentar a proposta de Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessado/a.

Caso o Conselho Superior mantenha a decisão, o procedimento administrativo disciplinar seguirá o seu curso regular.

Ainda, ao apresentar/encaminhar a proposta do Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessada, a Corregedoria-Geral deverá informar o/a defensor/a ou servidor/a expressamente sobre o seu direito de procurar a respectiva entidade associativa de classe, se assim o desejar, bem como constituir advogado/a para representá-lo/a.

Deverá ser designada audiência virtual ou presencial para a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta, com **antecedência mínima de 7 dias** contados da apresentação/encaminhamento da proposta pela Corregedoria-Geral ao/à interessado.

Se o/a interessado/a não concordar com o Termo de Ajustamento de Conduta, deverá lhe ser facultada a possibilidade de registrar por escrito a justificativa para a sua recusa, caso assim deseje.

## **6.2.SUSPENSÃO CONDICIONAL DO PROCESSO**

Em relação à proposta de suspensão condicional do processo, verifica-se que a proposta de Deliberação apresentada e a Lei Estadual nº 10.261/69 preveem as seguintes condições:

- i. apresentação de relatórios trimestrais de atividades nos autos do processo (através de menção resumida das atividades realizadas nos períodos);
- ii. manutenção de frequência regular sem faltas injustificadas;
- iii. **a vedação à ocupação de cargo em comissão ou exercício função de confiança.**

Tal qual previsto no capítulo sobre o TAC, entendo que **o rol de condições da suspensão condicional do processo também deve ser taxativo**, a fim de evitar o abuso do poder punitivo através dessa ferramenta.

Das previsões legais acima enumeradas, entendo que apenas as duas primeiras devem ser incorporadas pela regulamentação interna da Defensoria Pública.

A terceira condição (vedação à ocupação de cargo em comissão ou exercício função de confiança), aos olhos desta relatoria, consiste em verdadeira pena sem processo.

Além do impacto financeiro direto na remuneração dos/as servidores/as e defensores/as que, caso mantida essa condição, serão privados/as de exercer atividades de coordenação, por exemplo, o que pode inclusive afetar negativamente o funcionamento da instituição, há também uma preocupação relacionada aos direitos fundamentais dos/as servidores/as e defensores/as da Defensoria Pública e a desproporcionalidade da medida.

Tal restrição não encontra amparo na LCE 988/06, que não prevê tal condição como consequência advinda da aplicação de quaisquer das penalidades previstas pela LCE 988/06.

Portanto, **proponho que a proposta de Deliberação seja emendada para incluir apenas as duas primeiras condições**, ou seja, a apresentação de relatórios trimestrais de atividades nos autos do processo e a manutenção de frequência regular sem faltas injustificadas, como requisitos para a suspensão condicional do processo.

Ainda, entendo que a suspensão condicional do processo é **direito subjetivo do/a acusado/a no processo administrativo disciplinar sumário**.

E, em se tratando de **procedimento administrativo disciplinar ordinário**, caso o relatório final da Corregedoria-Geral seja pela aplicação de pena diversa da demissão, deverá ser ofertada a proposta de suspensão condicional do processo.

Caso a Corregedoria-Geral, em seu relatório final, opine pela pena de demissão, os autos deverão ser remetidos ao Conselho Superior que, caso discorde da pena de demissão, aplicando penalidade diversa, deverá remeter os autos para a Corregedoria-Geral para propositura da suspensão condicional do processo.

## 7. AJUSTES NA DELIBERAÇÃO PROPOSTA

Considerando o acima exposto, propõe-se a seguinte redação para a Deliberação proposta (alterações grifadas em amarelo):

Deliberação CSDP nº xxxx, de xx de xxxx de 2023.

Considerando a entrada em vigor da Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, que alterou a Lei nº 10.261/69 para introduzir o Termo de Ajustamento de Conduta e a Suspensão Condicional do Processo Disciplinar;

Considerando o artigo 193 da Lei Complementar Estadual nº 988/2006 que dispõe sobre a aplicação



subsidiária aos procedimentos disciplinares de que trata a citada Lei Complementar as normas do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado;

Considerando a necessidade de despenalização e adequação das normas regimentais e administrativas à legislação vigente, no que tange ao regime disciplinar dos seus servidores;

O Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE regulamentar a matéria internamente, com a finalidade de ajustar determinadas nomenclaturas às práticas institucionais:

Artigo 1º. O Termo de Ajustamento de Conduta é o instrumento mediante o qual o/a interessado/a assume a responsabilidade pela irregularidade a que deu causa e compromete-se a ajustar sua conduta, bem como a observar os deveres e proibições previstos nas leis e regulamentos que regem suas atividades.

§ 1º. O Termo de Ajustamento de Conduta apenas poderá ser aplicado durante o curso de procedimento preliminar ou de sindicância, ressalvadas as hipóteses em que o processo administrativo tenha sido instaurado posteriormente à entrada em vigor da Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, sem que tenha sido ofertada a possibilidade de TAC ao/à indiciado/a nas fases anteriores.

§ 2º. A assunção de responsabilidade não implicará em confissão e não poderá ser utilizada contra o/a interessado/a no âmbito do procedimento administrativo disciplinar, caso retomado.

Artigo 2º. A celebração do Termo de Ajustamento de Conduta poderá ser proposta quando atendidos os seguintes requisitos relativos ao interessado:

I - não ter agido com dolo ou má-fé;

II - ter mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo;

III - não ter sofrido punição de natureza disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos;

IV - não ter processo administrativo disciplinar em curso;

V - não ter celebrado Termo de Ajustamento de Conduta nos últimos 3 (três) anos.

Parágrafo único. Exclusivamente para os fins do disposto no caput deste artigo, o Termo de Ajustamento de Conduta será registrado nos assentamentos funcionais do/a interessado/a, não podendo ser utilizado contra o/a interessado/a no âmbito do procedimento administrativo disciplinar.

Artigo 3º. A proposta de celebração do Termo de Ajustamento de Conduta será feita pela Corregedoria-Geral, de ofício ou a pedido do/a interessado/a.

§ 1º. Não haverá a apresentação de proposta de Termo de Ajustamento de Conduta quando não se vislumbrar a ocorrência de possível infração funcional.

§ 2º. O pedido de celebração de termo de ajustamento de conduta feito pelo/a interessado/a poderá ser indeferido pela Corregedoria-Geral, fundamentadamente, com base em juízo de admissibilidade que conclua pelo não cabimento da medida em relação à gravidade da irregularidade a ser apurada.

§ 3º. Caberá recurso pelo/a interessado/a ao Conselho Superior contra a decisão que indeferir o pedido de celebração de termo de ajustamento de conduta.

§ 4º. Caso o Conselho Superior dê provimento ao recurso, a Corregedoria-Geral da Defensoria Pública deverá então apresentar a proposta de Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessado/a.

§ 5º. Em caso de manutenção da decisão pelo Conselho Superior, o procedimento administrativo disciplinar

seguirá o seu curso regular.

Artigo 4º. Ao apresentar/encaminhar a proposta do Termo de Ajustamento de Conduta ao/à interessada, a Corregedoria-Geral deverá informá-lo/a expressamente sobre o seu direito de procurar a respectiva entidade associativa de classe, se assim o desejar, bem como constituir advogado/a para representá-lo/a.

§ 1º. Será designada audiência virtual ou presencial para a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta, com antecedência mínima de 7 dias contados da apresentação/encaminhamento da proposta pela Corregedoria-Geral.

§ 2º. Se o/a interessado/a não concordar com o Termo de Ajustamento de Conduta, será facultada a possibilidade de registrar por escrito a justificativa para a sua recusa, caso assim deseje.

Artigo 5º. O Termo de Ajustamento de Conduta será homologado pelo/a Corregedor/a-Geral.

Artigo 6º. O Termo de Ajustamento de Conduta deverá conter:

I - a qualificação do/a interessado/a;

II - a descrição precisa do fato a que se refere;

III - as obrigações assumidas;

IV - a forma de fiscalização das obrigações assumidas.

Parágrafo único - O prazo de cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta não poderá ser inferior a 1 (um), nem superior a 2 (dois) anos.

Artigo 7º. O rol de obrigações que podem ser previstas no Termo de Ajustamento de Conduta (artigo 5º, IV) é taxativo, podendo consistir em uma ou mais, a depender do caso concreto, das seguintes obrigações:

I - Prestar aos/às usuários/as atendimento de qualidade;

II - Desempenhar, com zelo e presteza, dentro dos prazos, os serviços a seu cargo e os que, na forma da lei, lhes sejam atribuídos pelos órgãos da administração superior;

III - Ser pontual e cumprir regularmente o horário de trabalho estabelecido, evitando faltas não justificadas e a impontualidade, contribuindo assim para a eficiência e o bom funcionamento da Defensoria Pública;

IV - Colaborar de forma construtiva com seus colegas e superiores hierárquicos no interesse do bom funcionamento da instituição;

V - Tratar com urbanidade e respeito os usuários e colegas de trabalho;

VI - Comunicar-se de forma não violenta, promovendo o diálogo construtivo e respeitoso em todas as interações com os usuários e colegas de trabalho, evitando qualquer forma de agressão verbal ou comportamental;

VII - Não praticar, tolerar ou permitir qualquer forma de assédio, seja ele moral, sexual, racial, religioso, ou de qualquer outra natureza, assegurando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos;

VIII - Manter a confidencialidade das informações e processos sob sua responsabilidade.

§ 1º. A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública poderá especificar, de acordo com o caso concreto, as condições acima expostas no Termo de Ajustamento de Conduta, de forma a adequá-las às circunstâncias específicas da situação disciplinar em questão.

§2º. A Corregedoria-Geral da Defensoria Pública poderá prever no Termo de Ajustamento de Conduta sugestões ao/à interessado/a para a participação em treinamentos, capacitações, cursos e palestras oferecidos pela Defensoria Pública, ou por instituições externas, para aprimorar suas habilidades.

§ 3º. As sugestões previstas no parágrafo anterior têm caráter pedagógico, não serão fiscalizadas e seu descumprimento não implicará na revogação do Termo de Ajustamento de Conduta.

Artigo 8º. Verificado o cumprimento das condições do Termo de Ajustamento de Conduta pela Corregedoria-Geral, os autos serão encaminhados ao/à Defensor/a Público/a-Geral para declaração da extinção da punibilidade.

Artigo 9º. No caso de descumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta, ou condenação por nova falta funcional durante o prazo de cumprimento do ajuste, a Corregedoria-Geral providenciará a conclusão da sindicância ou do procedimento preliminar.

Artigo 10. Não corre a prescrição durante o prazo fixado para o cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta.

Artigo 11. Após a edição da portaria de instauração de processo administrativo disciplinar sumário, a Corregedoria-Geral **deverá** propor sua suspensão pelo prazo de 1 (um) a 2 (dois) anos, desde que o/a interessado/a tenha mais de 5 (cinco) anos de exercício no cargo e não registre punição de natureza disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos.

§ 1º. A suspensão condicional do processo é direito subjetivo do/a acusado/a no processo administrativo disciplinar sumário.

§ 2º. Em se tratando de procedimento administrativo disciplinar ordinário, caso o relatório final da Corregedoria-Geral seja pela aplicação de pena diversa da demissão, deverá ser ofertada a proposta de suspensão condicional do processo.

§ 3º. Na hipótese do parágrafo anterior, caso a Corregedoria-Geral, em seu relatório final, opine pela pena de demissão, os autos serão remetidos ao Conselho Superior que, caso discorde da pena de demissão, aplicando penalidade diversa, deverá remeter os autos para a Corregedoria-Geral para propositura da suspensão condicional do processo.

§ 4º. As condições da suspensão condicional do processo, cujo rol é taxativo, são:

I – Apresentação de relatórios trimestrais de atividades nos autos do processo (através de menção resumida das atividades realizadas nos períodos);

II – Manutenção de frequência regular sem faltas injustificadas.

§ 5º. Aplica-se à suspensão condicional do processo o disposto no artigo 4º.

§ 6º. Homologado o termo de suspensão condicional do processo, pelo/a Corregedor/a-Geral, os autos serão encaminhados à Defensoria Pública-Geral para ciência.

§ 7º. A suspensão será revogada se o/a beneficiário/a vier a ser condenado/a por outra falta disciplinar ou se descumprir as condições estabelecidas no § 1º deste artigo, prosseguindo, nestes casos, o procedimento disciplinar cabível.

§ 8º. Expirado o prazo da suspensão e tendo sido cumpridas suas condições, a Corregedoria-Geral encaminhará os autos à Defensoria Pública-Geral para a declaração da extinção da punibilidade.

§ 9º. Não será concedido novo benefício durante o dobro do prazo da anterior suspensão, contado da declaração de extinção da punibilidade, na forma do § 5º deste artigo.

§ 10º. Durante o período da suspensão do processo não correrá prazo prescricional, ficando vedado ao/à beneficiário/a ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança.

Artigo 12. Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

São Paulo, 1º de dezembro de 2023.

ÉRICA LEONI EBELING

**Conselheira Relatora**

- 
- [1] Mattos, Mauro Roberto Gomes D. Tratado de Direito Administrativo Disciplinar, 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2010, p. 909
- [2] Idem, p. 25.
- [3] Filho, Romeu Felipe B. Processo administrativo disciplinar. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Editora Saraiva, 2012, p. 59
- [4] OSORIO, Fábio Medina. **Direito administrativo sancionador**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.14> Acesso em 24 set. 2023.
- [5] Idem.
- [6] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.14> Acesso em 24 set. 2023.
- [7] Idem.
- [8] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.14> Acesso em 24 set. 2023
- [9] Filho, Romeu Felipe B. Processo administrativo disciplinar. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Editora Saraiva, 2012.
- [10] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-5.2>. Acesso em 24 set. 2023
- [11] Mattos, Mauro Roberto Gomes D. Tratado de Direito Administrativo Disciplinar, 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2010, p. 75-77.
- [12] Idem, p. 31
- [13] “O Princípio da Ampla Defesa”. Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, São Paulo, n. 19, dez. 81/dez. 82. p. 17
- [14] Pietro, Maria Sylvia Zanella D. Direito Administrativo. Disponível em: Minha Biblioteca, (36th edição). Grupo GEN, 2023, p. 837.
- [15] ZAFFARONI, Eugenio Raul. ALAGIA, Alejandro. SLOKAR, Alejandro. Derecho Penal. Parte General. 2ª Edição. Buenos Aires, Ediar, 2002, p. 372 e 373.
- [16] OSORIO, Fábio Medina. Direito administrativo sancionador. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/107536121/v9/page/RB-2.6>. Acesso em 24 set. 2023



Documento assinado eletronicamente por **Erica Leoni Ebeling, Defensora Pública**  
**Conselheira**, em 12/01/2024, às 13:29, conforme art. 4º, da Lei 14.063/2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
[https://www.defensoria.sp.def.br/sei/autenticidade\\_documento](https://www.defensoria.sp.def.br/sei/autenticidade_documento) informando o código verificador  
**0739775** e o código CRC **3D5D4D3F**.

---

Rua Boa Vista, 200 1º andar - Bairro Centro - CEP 01014-000 - São Paulo - SP - [www.defensoria.sp.def.br](http://www.defensoria.sp.def.br)

---

2022/0016651

RELT CSDP - 0739775v2