



Atualizado
até 18/3/25



Lei Complementar nº 1.361/21

Principais reflexos no Procedimento Administrativo
Disciplinar no âmbito do Tribunal de Justiça de São Paulo
Análise em processos afetos à Vice-Presidência

VICE-PRESIDÊNCIA
CPP/CJM

INTRODUÇÃO

Em 2021, a Vice-Presidência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo elaborou um MANUAL DE PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES, com o objetivo de apresentar aos agentes da Administração Pública as orientações básicas para uma atuação sistemática e eficiente nas apurações das faltas disciplinares cometidas por servidores afetos à competência da E. Vice-Presidência do TJSP, da Corregedoria das Secretarias do TJSP, da Comissão Processante Permanente e das Corregedorias das Administrações de Prédios dos Fóruns Regionais da Capital e dos Fóruns das Comarcas do Interior e Litoral.

Tratando-se de conceitos básicos, optou-se, à época, por não abordar de forma mais aprofundada as importantes alterações trazidas aos procedimentos administrativos disciplinares naquele ano pela **Lei Complementar nº 1.361/2021**, ao que se propõe o presente trabalho, ressaltando-se sua aplicação, em especial, sob a ótica dos impactos diretos aos procedimentos disciplinares afetos aos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

SUMÁRIO

<u>INTRODUCAO</u>	01
<u>SUMÁRIO</u>	02
<u>ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS - SP - Cronologia</u>	03
<u>2021 – A REFORMA DO ESTATUTO</u>	05
<u>AUSÊNCIAS</u>	05
<u>TIPOS DE PROCEDIMENTOS</u>	07
<u>O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR E AS PENAS</u>	08
<u>FORMALISMO MODERADO</u>	10
<u>SOLUÇÕES ALTERNATIVAS E CONSENSUAIS</u>	11
<u>PRÁTICAS AUTOCOMPOSITIVAS</u>	12
<u>TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA</u>	13
<u>SUSPENSÃO CONDICIONAL DA SINDICÂNCIA</u>	15
<u>CONSIDERAÇÕES FINAIS</u>	16
<u>TABELAS DE ALTERAÇÕES</u>	19
<u>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA</u>	22
<u>NORMATIVOS</u>	22

Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis - SP

Cronologia, principais alterações e legislação correlata

1968

Projeto de Lei nº 118/1968 – Apresentado em 04/04/1968, o Projeto de Lei que dispunha sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo obteve parecer favorável da CCJ em 19/04/1968 e da CSC em 23/04/1968, sendo aprovado em 30/05/1968.

Lei Estadual nº 10.261/1968 – O Estatuto é assinado e promulgado em 28/10/1968, sendo publicado no Diário Oficial do Estado de São Paulo no dia 29/10/1968.

Diário Oficial

ESTADO DE SÃO PAULO
Diretor: WANDYCK FREITAS
ANO LXXVIII | SÃO PAULO - TERÇA-FEIRA, 29 DE OUTUBRO DE 1968 | NÚMERO 206

Governador recebe calorosa homenagem do Funcionalismo Público de São Paulo

As análises em... Dia do Funcionalismo Público...
"Não, Sr. Governador", todos se-
luta, em nome dos servidores
públicos e além de uma obra
de mais qualidade, do Estado
de São Paulo, apresentando
nosso representante estatutário,
engenheiro, arquiteto, economista,
advogado, jornalista, jornalista,
etc.
"Sr. Governador, todos se-
luta, em nome dos servidores
públicos e além de uma obra
de mais qualidade, do Estado
de São Paulo, apresentando
nosso representante estatutário,
engenheiro, arquiteto, economista,
advogado, jornalista, jornalista,
etc."

DIÁRIO OFICIAL
IMPRESA OFICIAL DO ESTADO
DE SÃO PAULO

CREAÇÃO DE 6.500 CARGOS DE PROFESSOR SECUNDÁRIO

DEDICAÇÃO EXCLUSIVA SERÁ FISCALIZADA

PRÊMIO "MELHOR CADERNETA ESCOLAR"

Governador inaugurará hoje obras que propiciarão mais água ao ABC

O governador Abreu Sodré em-
penhou-se em inaugurar as obras do
sistema de abastecimento de água do
ABC, que beneficiará mais de 1 milhão
de habitantes da região metropolitana
de São Paulo.

ATOS LEGISLATIVOS

RESOLUÇÃO Nº 118/1968
DECRETO Nº 10.261/1968

1972

Despacho Normativo – Governador, de 14 de janeiro de 1972 – "Considero, relativamente à interpretação do artigo 256, inciso V, da lei n. 10.261, de 28 de outubro de 1968, que a expressão durante 1 (um) ano, nele contida, refere-se ao exercício financeiro, isto é, contando-se o lapsus questionado de 1º de janeiro a 31 de dezembro." (DO 18/01/1972, p. 4)

1972

Decreto nº 52.968, de 07 de julho de 1972 – Dispõe sobre a readaptação de funcionário público estadual, e dá outras providências.

Lei Complementar nº 61, de 21 de agosto de 1972 – Altera o artigo 261 e seu parágrafo único da Lei nº 10.261/1968 (DO 22/08/1972, p.3) (Poder Executivo, 22/08/1972, p.3) – Prescrição da punibilidade.

1974

Lei Estadual nº 500, de 13 de novembro de 1974 – Institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário e dá providências correlatas.

1975

Decreto nº 5.614, de 13 de fevereiro de 1975 – "Regulamenta o artigo 239 da Lei n. 10.261/1968 - direito de petição (Poder Executivo, 14/02/1975, p.2)



Despacho Normativo – Governador, de 03 de outubro de 1985 – "Decido, em caráter normativo, que nos processos administrativos disciplinares, a prescrição da punibilidade da falta também prevista em lei, como infração pena (Lei 10.261-68, art. 261, III), regula-se pelos prazos da pena criminal, em abstrato..." (DOE-I 04/10/1985, p. 3)



Lei Complementar nº 942, de 06 de junho de 2003 – Artigo 1.º - I - Altera os artigos 239 e 240; II - Altera o inciso II do artigo 257, passando o TÍTULO VII a denominar-se "Das Penalidades, da Extinção da Punibilidade e das Providências Preliminares"; III - Altera os artigos 260 e 261; IV - Altera os artigos 264 a 267, passando o CAPÍTULO II a denominar-se "Das Providências Preliminares"; V - Altera os artigos 268 a 321; Artigo 2.º - I - Acrescenta os §§ 1.º, 2.º e 3.º ao artigo 250; II - Acrescenta os incisos XI, XII e XIII ao artigo 257, todos da Lei n. 10.261/1968 (DOE-I, 07/06/2003, p.4)



Decreto nº 54.050, de 20 de fevereiro de 2009 – Regulamenta o artigo 271 da Lei 10.261, de 1968, com a redação dada pela Lei Complementar nº 942, de 2003 (DOE-I, 21/02/2009, p.1).



Lei Complementar nº 1.096, de 24 de setembro de 2009 – Altera o inciso VI do artigo 241; Artigo 2.º - Revoga o inciso I do artigo 242, ambos da Lei n. 10.261/1968 (DOE-I, 25/09/2009, p.1).



Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021 – Oriunda do Projeto de Lei Complementar nº 26/2021, trouxe diversas alterações ao Estatuto, sendo referida como "Reforma Administrativa" (DOE, 22/10/2021 e 30/10/2021).



Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022 – Institui Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação (DOE, 31/03/2022).



Lei Complementar nº 1.419, de 27 de dezembro de 2024 – Reorganiza a Controladoria Geral do Estado, criada pela Lei Complementar n.º 1.361, de 21 de outubro de 2021, institui a carreira de Auditor Estadual de Controle, do Quadro da Controladoria Geral do Estado, e dá providências correlatas (DOE, 30/12/2024).

2021 – A reforma do Estatuto

A **Lei Estadual nº 10.261/1968** instituiu o regime jurídico dos funcionários públicos civis do Estado de São Paulo, aplicável aos Três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e ao Tribunal de Contas do Estado (TCE). Assim, os servidores do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo sujeitam-se ao regramento ali previsto, no aspecto disciplinar, quanto aos deveres, às proibições e às responsabilidades determinados.

Nos mais de 50 anos de vigência do **Estatuto**, a sociedade sofreu muitas alterações e vivenciou grande evolução tecnológica, com impacto nas relações pessoais, na cultura e nas relações jurídicas. Ainda assim, em São Paulo, é possível afirmar que apenas em 2021 houve uma alteração mais significativa no âmbito estatutário, com a edição da **Lei Complementar nº 1.361/2021**, a chamada “Reforma Administrativa”.

Dentre as mudanças, merece destaque a criação da **Controladoria-Geral do Estado** (CGE), com o objetivo de unir funções de auditoria, ouvidoria, corregedoria e controladoria, constituindo-se o Órgão Central do Sistema de Controle Interno unificado do Poder Executivo Estadual, vinculado diretamente ao Governador do Estado, a qual foi organizada pelo Decreto nº 66.850/2022 e reorganizada pela Lei Complementar nº 1.419/2024.

Além disso, inovações nos **Procedimentos Disciplinares** apontam para a busca da simplificação em casos de infrações de menor ofensividade e um direcionamento no sentido de um procedimento disciplinar construtivo, instrutivo e restaurativo, prévio ou concomitante àquele de caráter punitivo, a partir da adoção de soluções consensuais, da tentativa de autocomposição e da aplicação de medidas alternativas, por meio de institutos que serão tratados mais à frente.

Ausências

A ausência do servidor ao trabalho, em si, contraria os princípios da eficiência e da continuidade do serviço público, afinal este deve manter-se regular e constante, sem interrupções. Além disso, eventual ausência pode violar os deveres de cooperação, solidariedade, zelo e presteza.

Contudo, há previsões legais para a ausência, como, por exemplo, no caso da licença nojo, licença gestante, licença prêmio, férias e faltas durante serviço militar, por doação de sangue, por doença pessoal ou de familiar, por acidente de trabalho ou, ainda, por razões de ordem particular. Neste ponto, destacam-se, também, algumas alterações relacionadas à frequência, com implicações nas questões disciplinares:

➤ Interrupção do exercício em razão de faltas justificadas e licenças

As faltas justificadas e os dias de licenças por motivo de saúde (itens I e IV do artigo 181, do Estatuto) não eram consideradas interrupção de exercício até o limite de **30 (trinta) dias** em um **período de 05 (cinco) anos**, para fins de contagem de tempo para licença-prêmio (artigo 210, inciso II do Estatuto). A partir da **LC nº 1.361/2021**, este limite passou para **25 (vinte e cinco) dias**.

➤ **Faltas abonadas**

O **Estatuto** previa, em seu artigo 78, inciso X, c/c artigo 110, § 1º, a possibilidade do **abono de até 06 (seis) faltas ao ano**, não excedendo a uma por mês; a princípio, "por motivo de moléstia comprovada, mediante apresentação de atestado médico" e, a partir de setembro de 1982, "em razão de moléstia ou outro motivo relevante". Tais artigos foram **revogados pela LC nº 1.361/2021** e, no âmbito do TJSP, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) publicou, em 27/10/2021, o **Comunicado nº 25/2021**, que regulamentou a vedação do afastamento do serviço em virtude de falta abonada pelos servidores do TJSP, a partir de 01/11/2021.

➤ **Inassiduidade**

O legislador, com o implemento da **LC nº 1.361/2021**, aboliu do Estatuto a expressão "abandono de cargo", que era relacionada ao não comparecimento do servidor por mais de 30 (trinta) dias consecutivos (antiga redação do parágrafo 1º do artigo 256), o que gerou alterações nos artigos 63; 183; e 200, § 2º. Com a revogação do inciso I do artigo 256, reuniu-se em uma única modalidade o fato correspondente à ausência do servidor ao serviço sem causa justificável, agora concentrado no inciso V, no critério da **inassiduidade**. As ausências ao serviço **sem justificativa** são passíveis da pena de demissão (ou dispensa) caso excedidos os limites legais, que foram alterados:

> **Inassiduidade intermitente** – De **45 dias alternados** o limite passou para **20 dias úteis intercalados** no período de 01 (um) ano (artigo 256, § 1º, do Estatuto);

> **Inassiduidade habitual** – De **30 dias seguidos** o limite diminuiu para **15 dias consecutivos**, computando-se sábados, domingos, feriados e pontos facultativos subsequentes à primeira falta (artigos 183, § 2º; 200, § 2º; e 256, §§ 1º e 3º, itens 1 e 2, do Estatuto).

Aplicam-se ao servidor admitido sob a égide da **Lei Estadual nº 500/1974** os mesmos limites para ausências, passíveis de dispensa, conforme artigo 36 da referida lei, abolindo-se, de igual forma, a configuração do "abandono de função" e unificando-se faltas intercaladas e consecutivas no instituto da **inassiduidade**.

O período de "01 (um) ano", indicado no artigo 256, é passível de dúvida interpretação, porém verifica-se ainda vigente o **Despacho Normativo, de 14 de janeiro de 1972**, esclarecendo que o período "refere-se ao exercício financeiro, isto é, contando-se o lapso questionado de 1º de janeiro a 31 de dezembro."

Importante destacar que o **conceito de abandono** dava margem ao entendimento da necessidade de comprovação da presença do *animus abandonandi*, ou seja, da vontade livre, certa e inequívoca, do servidor deixar/abandonar o serviço público, enquanto **elemento subjetivo** da falta.

Já para a **inassiduidade**, há entendimento no sentido de que tal "ânimo de abandono" deixaria de ser essencial, passando a prevalecer, apenas, o **elemento objetivo**, ou seja, a efetiva comprovação de faltas sem justificativa prevista em lei, o que bastaria para a aplicação de penalidade. Porém, no limite da discricionariedade, cabe sempre ao julgador a verificação do caso concreto, diante do conjunto probatório apresentado.

Por fim, quando o número de faltas não ultrapassa os limites legais, configura-se a “**inassiduidade simples**”, com reflexos financeiros (descontos dos dias faltosos) e prejuízo na contagem de tempo de serviço, mas, sem caracterizar a infração estatutária de inassiduidade (que requer a instauração obrigatória de Processo Administrativo Disciplinar e para a qual está prevista a penalidade de demissão). Verificada a inassiduidade simples, caso a autoridade a considere uma infração ao artigo 241, inciso I, graças às inovações trazidas pela Reforma, haveria a possibilidade da aplicação de outros instrumentos, como a análise da viabilidade de celebração de TAC (em qualquer tipo de procedimento, até Apuração Preliminar) ou de proposta da suspensão condicional (apenas na Sindicância), como veremos adiante.

TIPOS DE PROCEDIMENTOS

De forma resumida, seguem os pontos principais dos tipos de procedimentos administrativos, visto que já abordados detalhadamente no [Manual](#) já publicado. Conforme a **Lei Estadual nº 10.261/1968**, a autoridade corregedora, ao tomar conhecimento de suposta irregularidade, poderá optar pela instauração de:

- **Apuração Preliminar** (art. 265) – De natureza simplesmente investigativa, quando a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida a sua autoria. A autoridade, ao concluir a apuração, deve opinar fundamentadamente pelo **arquivamento** ou pela **instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar**. Prazo para conclusão: **30 dias** (prorrogáveis);
- **Sindicância** (art. 269) – Quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de repreensão, suspensão ou multa. Incabível em face de servidor “já exonerado, aposentado, anteriormente demitido ou que, por qualquer razão, tenha deixado de manter vínculo com a Administração Pública”, conforme seu parágrafo único. Prazo para conclusão: **60 dias** (prorrogáveis);
- **Processo Administrativo Disciplinar** (art. 270) – Obrigatório, quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as **penas de demissão** (ou dispensa) simples ou a bem do serviço público e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade. Prazo para conclusão: **90 dias** (prorrogáveis).

Durante os procedimentos, a autoridade pode adotar as seguintes medidas cautelares:

- **Serviços burocráticos** – É possível designar o servidor apenas para serviços burocráticos, até a decisão final do procedimento, conforme art. 266, *caput* e inciso II, da Lei Estadual nº 10.261/1968;
- **Afastamento Preventivo** – A critério do Juízo Corregedor e de forma fundamentada, conforme art. 266, *caput* e inciso I, da Lei Estadual nº 10.261/1968, quando inconveniente a permanência do servidor envolvido no exercício do cargo ou função, poderá ser decretado o afastamento preventivo, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, **por até 180 dias**, prorrogáveis uma única vez, por igual período, sendo computado como de **efetivo exercício**. Portanto, não se confunde e **não pode ser descontado da pena de suspensão** que eventualmente seja aplicada (art. 267 do Estatuto).

— O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR E AS PENAS

Os Procedimentos Administrativos Disciplinares foram instituídos pelo Estatuto de 1968 como meios ordinários para apuração de infrações disciplinares e formataram uma estrutura rígida e com finalidade exclusivamente punitiva, como consta expressamente em seu artigo 271: “procedimentos disciplinares **punitivos**”.

Assim, até a edição da **LC nº 1.361/2021**, não havia regra estatutária que previsse ou permitisse o uso de formas alternativas para que a autoridade competente agisse no estágio inicial, em caso do conhecimento de alguma irregularidade. Ainda, a partir do entendimento do **Princípio do Interesse Público**, a autoridade não poderia esquivar-se do seu “**dever-poder**” de esclarecer eventual fato ilícito, conforme se depreende do contido no artigo 2º, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 9.784/1999, que regula os procedimentos administrativos no âmbito da Administração Pública Federal, sob risco de incidir, por exemplo, em crime de condescendência criminosa (art. 320 do Código Penal) ou improbidade administrativa (art. 11, inciso II, da Lei nº 8.429/1992).

O artigo 264 do Estatuto determina a “**imediata apuração**”, no prazo de 30 (trinta) dias (artigo 265, § 1º), devendo, ao fim da investigação preliminar, a autoridade arquivá-la, de forma fundamentada, ou instaurar sindicância ou PAD.

Neste momento, faz-se necessário uma breve digressão sobre a localização dos procedimentos disciplinares no âmbito do Direito Público. O “Manual de Processo Administrativo Disciplinar” da Corregedoria-Geral da União (CGU) considera que o Direito Administrativo Disciplinar “é um ramo do Direito Administrativo, que tem por objetivo regular a relação da Administração Pública com seu corpo funcional, estabelecendo regras de comportamento a título de deveres e proibições, bem como a previsão da pena a ser aplicada.” (BRASIL, 2019, p. 11)

Desta forma, conclui-se pela obrigação do atendimento aos princípios da Administração Pública, com destaque para a **supremacia do interesse público sobre o privado** e a **indisponibilidade do interesse público**, dos quais derivam os demais, todos previstos no artigo 37, *caput*, da Constituição Federal e no artigo 2º da Lei nº 9.784/1999:

>> “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.” (artigo 37, *caput*, da Constituição Federal)

>> “A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.” (artigo 2º da Lei nº 9.784/1999)

No âmbito da sindicância ou do PAD, tais princípios devem ser obedecidos, observando-se os do **devido processo legal**, **ampla defesa** e **contraditório**, em conjunto aos da **presunção da inocência**, da **motivação** e da **busca da verdade real**. E, ao final, não sendo caso de absolvição, a aplicação das penalidades disciplinares depende de previsão legal, sob risco de violação ao **Princípio da Legalidade**.

Verifica-se que a **Lei nº 8.112/1990**, que rege os Servidores Públicos Civis da União, estipula uma graduação às infrações e respectivas penalidades. Por exemplo, o artigo 129 de referido diploma legal estipula que é aplicável a pena de advertência em caso de violação ao constante no artigo 117, incisos I a VIII e XIX; enquanto a suspensão é prevista em caso de reincidência após advertência e para infração às demais proibições que não gerem demissão. Conforme o “Manual de Processo Administrativo Disciplinar” da Corregedoria-Geral da União (BRASIL, 2019, p. 187), as infrações seguem a seguinte graduação de gravidade:

- a) Infrações leves:** afrontam os deveres descritos no art. 116 da Lei nº 8.112/90 ou configuram as proibições descritas no art. 117, incisos I a VIII e XIX, da mesma Lei. Penalidade máxima: suspensão;
- b) Infrações médias:** elencadas no art. 117, incisos XVII e XVIII e no art. 130, § 1º. Penalidade: exclusivamente suspensão;
- c) Infrações graves:** descritas no art. 117, incisos IX a XVI, e art. 132, incisos II, III, V, VII, IX e XII da Lei nº 8.112/90; e
- d) Infrações gravíssimas:** descritas no art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI, da Lei nº 8.112/90. Penalidade: demissão.

Já a **Lei Estadual nº 10.261/1968** não apresenta precisão na tipificação, definindo abertamente **deveres** (art. 241), **proibições** (arts. 242 a 244) e **responsabilidades** (arts. 245 a 250), cujas **penalidades** aplicam-se, em geral, de forma subjetiva e conforme a discricionariedade da autoridade, de acordo com “a natureza e a gravidade da infração e os danos que dela provierem para o serviço público” (art. 252):

- a) Repreensão:** aplicável “nos casos de indisciplina ou falta de cumprimento dos deveres” (artigo 253);
- b) Suspensão:** aplicável “em caso de falta grave ou de reincidência” (artigo 254);
- c) Multa:** (artigo 255);
- d) Demissão:** aplicável em caso de “procedimento irregular, de natureza grave”, “ineficiência no serviço”, “aplicação indevida de dinheiros públicos” e “inassiduidade” (artigo 256 e incisos);
- e) Demissão a bem do serviço público:** rol dos incisos do artigo 257;
- f) Cassação de aposentadoria ou disponibilidade:** rol dos incisos do artigo 259.

De forma geral, a legislação administrativo-disciplinar priorizava duas finalidades para as penalidades: **retributiva** (pelo valor do dano) e **corretiva** (pelo mal causado), colocando em um plano um pouco inferior uma terceira finalidade: a **preventiva**, que, de forma didática poderia apresentar e incentivar modelos de conduta, visando a inocorrência de irregularidades no serviço público.

Na prática, até a edição da **Lei Complementar nº 1.361/2021**, infere-se que muitas infrações disciplinares com baixo potencial ofensivo nem chegassem ao conhecimento da autoridade competente, deixando de ser apuradas, enquanto algumas das que davam origem a uma Apuração Preliminar deixavam de ser convertidas, diante da posterior dificuldade na aplicação de uma pena, considerando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o fato gerador e o histórico funcional do servidor. Um dos possíveis motivos para tal situação era a inexistência da previsão de algum tipo de medida alternativa, principalmente, na fase da apuração preliminar.

Como já comentado, a Lei Estadual nº 10.261/1968 apresentava apenas dois caminhos finais para uma apuração: o arquivamento (na fase preliminar); ou a instauração de sindicância ou processo disciplinar, estes com as possibilidades de absolvição ou da aplicação de penalidades, com anotação em prontuário de vida funcional e seus reflexos em vantagens pecuniárias diretas (no caso de multa) ou indiretas, como na contagem de tempo para adicional por tempo de serviço e/ou licença-prêmio.

Em contraponto, a Administração Pública passou a perceber que os reflexos financeiros da instauração de processos administrativos disciplinares, além de afetarem o servidor, também atingem o órgão instaurador. Por um lado, em razão da isenção de custas; por outro, ao desviar e gerar elevado consumo de recursos humanos, tanto para a instrução, quanto para o cumprimento das diligências, deslocando servidores de suas funções, quase sempre por um longo período, em razão dos aspectos burocráticos e formais que envolvem o próprio procedimento.

Como resultado, é comum questionar-se a satisfação do interesse público, ao se apurar a real efetividade e a eficácia dos procedimentos administrativos disciplinares, levando-se em conta seu custo para a Administração Pública em comparação com sua contribuição para a integridade e eficiência de todo o sistema e para a melhoria dos serviços prestados e das condições dos servidores.

FORMALISMO MODERADO

Embora os questionamentos apontados no tópico anterior tenham crescido nas últimas décadas, é importante destacar que, desde a década de 1960, germinavam pensamentos no sentido da racionalização da Administração Pública, em especial na definição do chamado **Princípio do Formalismo Moderado**.

Neste sentido, merece destaque a edição do **Decreto-Lei nº 200/1967** que, em seu artigo 14, prevê que o “trabalho administrativo será racionalizado mediante **simplicificação de processos** e supressão de controles que se evidenciarem como puramente formais ou cujo custo seja evidentemente superior ao risco”.

A Carta Magna prevê, ainda, o **Princípio da Eficiência**, em seu artigo 37, *caput*, e evidenciado no artigo 2º, inciso VIII, da Lei nº 9.784/1999, quanto ao critério de “observância das formalidades **essenciais** à garantia dos direitos dos administrados”.

Aplicando-se tais princípios ao Direito Administrativo Disciplinar, entende-se possível a adoção de uma interpretação mais flexível e razoável quanto às formas, sem dispensar aquelas compatíveis com a certeza e a segurança dos atos praticados, levando-se em consideração, inclusive, o entendimento do art. 305, da Lei Estadual nº 10.261/1968, segundo o qual “não será declarada a nulidade de nenhum ato processual que não houver influído na apuração da verdade substancial ou diretamente na decisão do processo ou sindicância”.

Porém, como já explanado, para tal flexibilidade, a legislação estatutária estadual não dispunha de ferramentas que viabilizassem a adoção de meios alternativos para a solução das demandas, até a edição da **LC nº 1.361/2021**.

— SOLUÇÕES ALTERNATIVAS E CONSENSUAIS

A Constituição Federal (1998), implementou alterações significativas, possibilitando um acesso mais amplo do cidadão à Justiça e às informações, ao mesmo tempo em que iniciou a construção de vias de soluções alternativas para a resolução de conflitos. Como exemplos de alteração de leis ou criação de institutos nesse sentido, temos:

- >> Acordo de leniência (art. 16 da Lei nº 12.846/2013 - “Lei Anticorrupção”);
- >> Transação penal (art. 76 da Lei nº 9.099/1995);
- >> Acordo de Não Persecução Penal (art. 28-A do Código de Processo Penal);
- >> Compromisso de Ajustamento de Conduta (art. 113 do Código de Defesa do Consumidor e art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/1985);
- >> Emprego da arbitragem em contratos públicos (Leis nºs 8.987/1995 e 11.079/2004).

É inegável que caminhos consensuais e menos formais/solenes refletem na eficiência, celeridade e eficácia, a partir da análise e utilização de ferramentas como:

- >> Mediação e conciliação (a função do terceiro);
- >> Administração pública consensual e concertada;
- >> Direito administrativo não adversarial (*soft administration*);
- >> Técnicas de *compliance*;
- >> Solução negociada;
- >> Voluntariedade;
- >> Cultura do diálogo;
- >> Pacificação de conflitos;
- >> Confidencialidade.

No prefácio de *Reforma Administrativa Disciplinar no Estado de São Paulo*, de Messias José Lourenço (2022), o Procurador do Estado de São Paulo Ricardo Keny Yoshinaga destaca a necessidade da “ampliação do espaço de consenso”, em contraposição ao ‘espaço de conflito’, atendendo as diretrizes do atual conceito de direito disciplinário.”

Na obra, LOURENÇO (2022) discorre sobre o “uso adequado e razoável do *jus puniendi*”, uma vez que a prática demonstrou que a aplicação sistemática de penas gera desestímulo, inconformismo, além da diminuição do desempenho e da produtividade, em especial no considerado “bom funcionário”, aquele que conta com tempo de serviço público, sem maus antecedentes e cuja conduta é isenta de dolo ou má-fé.

Ao substituir um “espaço de conflito” por um “espaço de consenso”, a Administração Pública pode retomar o sentido original da palavra **disciplina**, não como sanção, punição ou castigo, mas, sim, com a finalidade de alcançar um “procedimento disciplinar restaurativo”, como, há quase 30 anos, OLIVEIRA (1985) chamava a atenção para um significado mais conciliador e educativo para disciplina, no sentido de: “**treinamento, instrução, conhecimento**”.

É neste contexto que a **Lei Complementar nº 1.361/2021** criou ferramentas para que a autoridade competente possa, por exemplo, “submeter o caso às **práticas autocompositivas**, especialmente nas situações em que evidenciada a ocorrência de conflitos interpessoais, objetivando sempre a melhor solução para resguardar o interesse público” e, conforme o caso, propor a celebração de um **Termo de Ajustamento de Conduta** ou da **Suspensão Condicional da Sindicância**, conforme será detalhado a seguir.

PRÁTICAS AUTOCOMPOSITIVAS

As **Práticas Autocompositivas** compõem um instrumento **alternativo ou concorrente** à instauração de processo disciplinar e têm por base os artigos 264, 267-A e **267-B a 267-D**, todos da Lei Estadual nº 10.261/1968, cabendo, em especial, nos casos de **conflitos interpessoais**.

Competência (no âmbito do TJSP)

- **Proposta:** Juízo Corregedor ou Comissão Processante Permanente (conforme delegação prevista no Provimento nº 2.460/2011 e suas alterações);
- **Condução/Celebração:** Facilitador de justiça restaurativa ou mediador devidamente capacitado (art. 267-B, inciso I);
- **Homologação do acordo:** Juízo Corregedor.

Pedido

- Encaminhamento pela autoridade competente para apurar a irregularidade e instaurar sindicância ou PAD;
- Embora não faça menção a eventual pedido por parte do funcionário interessado, a lei também não exclui essa possibilidade.

Momento processual

- Em qualquer fase da Apuração Preliminar, Sindicância ou PAD (arts. 264 e 267-C).

Formato

- Mediação;
- Conciliação;
- Processos circulares;
- Outras técnicas de justiça restaurativa

Requisitos/Bases

- **Voluntariedade:** a participação voluntária (recusa por parte dos envolvidos não pode ser considerada em desfavor do funcionário);
- **Corresponsabilidade:** a busca da solução divide-se entre os envolvidos;
- **Confidencialidade:** o ambiente deve resguardar a privacidade dos participantes e a confidencialidade de suas manifestações, sendo que as conversas e intervenções nas sessões são protegidas pelo sigilo e não podem ser utilizadas futuramente como provas em processo administrativo ou judicial;
- **Consensualidade:** busca da convergência de pensamentos;
- **Informalidade;**
- **Celeridade;**
- **Reparação do dano,** quando o caso;
- **Reconhecimento** de fatos essenciais, sem implicação de admissão de culpa em sindicância ou PAD.

Conteúdo

- **Sigiloso** (não poderá ser utilizado como prova em PAD ou processo judicial).

Efeitos

- Cumprido o acordo, a **extinção da punibilidade** só surtirá efeito nas **Apurações Preliminares** e nas **Sindicâncias**, ou seja, quando forem cabíveis, em tese, as penas de repreensão, suspensão e multa e quando a conduta não gerou prejuízo ao Erário (ou este foi integralmente reparado). Serve como uma espécie de atenuante em caso de **PAD**, apenas para mitigação da sanção;
- No caso de **descumprimento**, pressupõe-se a continuidade do andamento do procedimento instaurado.



Prescrição (arts. 261, § 4º, item 4 e 267-C, § 2º)

- Quando encaminhado às práticas autocompositivas de forma alternativa ao procedimento disciplinar, **suspende-se** o prazo prescricional durante a realização.

Observações

- Há previsão de que as práticas deverão ser regulamentadas por decreto (art. 267-B).

TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

O **Termo de Ajustamento de Conduta** é um instrumento **alternativo** à instauração de processo disciplinar, para infrações atribuídas a servidor com **perfil profissional favorável**. Tem por base os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e eficiência, nos termos do art. 37 da Constituição Federal e dos arts. 264, 267-A e **267-E a 267-M**, estes da Lei Estadual nº 10.261/1968. Ao invés do caráter punitivo, busca o efetivo “procedimento disciplinar **restaurativo**”.

Além da **assunção da responsabilidade** pelo servidor, a celebração do TAC tem a finalidade de **conscientização**, oferecendo a oportunidade para que seja **revista e ajustada a conduta, assumindo o compromisso** de observar e se adequar aos deveres, responsabilidades e proibições funcionais previstos nas leis, normas e regulamentos. Em caso de danos patrimoniais, pressupõe-se a devida e **total reparação do prejuízo**. Tudo ocorre de forma **célere** e sem a necessidade da movimentação da máquina administrativa por meio da instauração de uma Sindicância ou um PAD, resultando em efetividade, eficiência e racionalização de pessoal, esforços, tempo e custos.

Neste modelo, LOURENÇO (2022) considera que o TAC gera “obrigações recíprocas”, onde a Administração suspende o andamento do procedimento e o servidor assume o compromisso de cumprir certas obrigações, não se tratando de um ato impositivo, mas celebrado a partir dos conceitos de **consensualidade e bilateralidade**.

Pedido (art. 267-H)

- De ofício ou a pedido do funcionário interessado.

Competência (no âmbito do TJSP)

- **Proposta/Celebração:** Juízo Corregedor ou Comissão Processante Permanente (conforme delegação prevista no Provimento nº 2.460/2011 e suas alterações);
- A celebração conduzida pela CPP (no âmbito da Vice-Presidência do TJSP) deverá ser **homologada** pelo Juízo Corregedor das Secretarias.

Momento processual

- Apuração Preliminar (art. 264).
Entende-se como **não aplicável** a celebração de TAC em outro momento, pois um dos requisitos para sua proposta é “não ter sindicância ou processo disciplinar em curso” (art. 267-F, inciso IV).

Requisitos (art. 267-F)

- Conduta **sem** dolo ou má-fé;
- Mais de **5 anos de efetivo exercício**;
- Ausência de punição disciplinar nos últimos **5 anos**;
- Ausência de sindicância ou PAD **em curso**;
- Ausência de celebração de TAC nos últimos **3 anos**;
- Integral **ressarcimento** de eventual prejuízo, quando o caso;
- Juízo de admissibilidade em relação à irregularidade (art. 267-H, Parágrafo único).

Restrições

- O pedido realizado pelo funcionário poderá ser indeferido, nos termos do parágrafo único do art. 267-H;
- Impossibilidade de celebrar novo acordo **3 anos** após a celebração do TAC.
Atenção: o termo de início do triênio legal é **data da celebração** e não quando finalizado o período de prova ou quando declarada a extinção da punibilidade.

Conteúdo do TAC (art. 267-I)

- Qualificação do funcionário envolvido;
- Descrição precisa do fato;
- Obrigações assumidas (proporcionais e adequadas à conduta praticada);
- Prazo e forma de **cumprimento** as obrigações;
- Forma de **fiscalização** das obrigações.

Prazo de cumprimento

- De **1 a 2 anos** (art. 267-I, Parágrafo único)

Registro nos assentos funcionais

- Apenas com a finalidade de **contagem de tempo** para celebração de novo TAC, conforme disposto no artigo 267-F, parágrafo único.

Efeitos

- O **cumprimento** das condições **extingue a punibilidade** (art. 267-J);
- No caso de **descumprimento** ou, se **cometida nova falta funcional** durante o período de cumprimento, a autoridade poderá concluir a Apuração Preliminar e adotar as providências pertinentes.

Prescrição (arts. 261, § 4º, item 5 e 267-M)

- Não corre a prescrição durante o prazo para cumprimento do TAC.

Observações

- Não há análise do mérito;
- Eventual assunção de responsabilidade (civil) não implica em reconhecimento de culpa disciplinar;

- Ao contrário das práticas autocompositivas, o Estatuto não prevê a necessidade de regulamentação do TAC por decreto. Ainda assim, há o exemplo da Secretaria do Estado da Educação, que publicou a Resolução SEDUC nº 88, de 17 de novembro de 2022, para disciplinar a celebração do TAC em seu âmbito.

— SUSPENSÃO CONDICIONAL DA SINDICÂNCIA

A Suspensão Condicional é um instrumento **alternativo** à continuidade da Sindicância e tem por base os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e eficiência, nos termos do art. 37 da Constituição Federal e dos arts. 267-A e **267-N a 267-P**, todos da Lei Estadual nº 10.261/1968. Assemelha-se ao TAC, inclusive quanto aos critérios de **consensualidade** e **bilateralidade**, porém cabe exclusivamente **após a edição de portaria de instauração de Sindicância**. Assemelha-se, em alguns aspectos, à Suspensão Condicional do Processo, prevista no art. 89 da Lei nº 9.099/1995.

Competência (no âmbito do TJSP)

- **Proposta/Celebração:** Juízo Corregedor ou Comissão Processante Permanente (conforme delegação prevista no Provimento nº 2.460/2011 e suas alterações);
- A celebração conduzida pela CPP (no âmbito da Vice-Presidência do TJSP) deverá ser **homologada** pelo Juízo Corregedor das Secretarias.

Momento processual

- Sindicância (art. 267-N)

Requisitos (arts. 267-N e 272, § 2º)

- Mais de **5 anos** de efetivo exercício;
- Ausência de punição disciplinar nos últimos **5 anos**.

Restrições

- O benefício não será concedido durante o **dobro do prazo de anterior suspensão**, a partir da declaração da extinção da punibilidade (art. 267-N, § 4º). Exemplo: Para um período de prova de 02 anos, novo benefício somente poderá ser concedido 04 anos após a data da decisão que declarar extinta a punibilidade;
- Não há incompatibilidade entre a suspensão e o encaminhamento para as práticas autocompositivas.

Condições

- Apresentação de relatórios trimestrais das atividades (obrigatório);
- Frequência regular sem faltas injustificadas (obrigatório);
- Outras condições específicas ao caso, que a autoridade julgar necessárias;
- Diferentemente do TAC, sequer exige reconhecimento de responsabilidade.



Prazo de cumprimento

- De **1 a 2 anos** (art. 267-N)

Registro nos assentos funcionais

- Deve ser anotado na folha funcional, de semelhante forma ao TAC, apenas com a finalidade de **contagem de tempo** para concessão futura do mesmo benefício.

Efeitos

- O **cumprimento** das condições **extingue a punibilidade** (art. 267-N, § 3º).
- No caso de **descumprimento** ou se **cometida nova falta funcional** durante o período de cumprimento, será revogada a suspensão e a Sindicância prosseguirá;
- **Vedação** para ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança (267-N, § 5º).

Prescrição (arts. 261, § 4º, item 3 e 267-N, § 5º)

- Não corre prazo prescricional durante o período da suspensão.

Observações

- O entendimento é que a suspensão condicional **não se trata de um direito subjetivo** do sindicato, mas sim um ato discricionário da autoridade, que “poderá” propô-la, conforme núcleo verbal do artigo 267-N do Estatuto;
- Quando os envolvidos, de forma voluntária, alternativamente concordam com o encaminhamento para as práticas autocompositivas, poderá ocorrer a suspensão da sindicância até o cumprimento do acordo restaurativo (artigo 267-O).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inegáveis as alterações positivas da **LC nº 1.361/2021**, ao mesmo tempo em que cabe reflexão sobre alguns pontos de mudança e outras situações não abarcadas, conforme apresenta LOURENÇO (2022) em sua obra. Dentre eles, merecem destaque:

- **Exercício de atividade remunerada durante a licença saúde** (art. 187): não se resolveu a definição da possibilidade do exercício de atividade remunerada compatível com o fundamento da licença ou quando o servidor ocupa dois cargos públicos em diferentes entes da Federação;
- **Manutenção da figura do denunciante**: permanece no rito legal, embora o Grupo de Trabalho, criado pela Resolução PGE nº 19/2017, tenha sugerido a exclusão dessa figura. Tal tratamento diferenciado, segundo o GT, não apresenta justificativa legal ou prática. Por exemplo, ainda que haja retratação da denúncia, o feito tem prosseguimento. Além disso, entende-se que, após a comunicação de uma irregularidade, o denunciante/representante passa a figurar como uma espécie de testemunha qualificada, nascendo e sobressaindo, por conseguinte, o interesse da Administração Pública, no exercício de seu poder disciplinar, em investigar eventual desídia funcional. Por outro lado, quando uma denúncia ou representação é efetivada por servidor, trata-se de ato decorrente de obrigação estatutária (artigo 241, inciso V, Lei Estadual nº 10.261/1968). Desta forma, a oitiva de um representante/denunciante deveria ser realizada com a de outras testemunhas, todas devidamente compromissadas, durante a instrução processual.
- **Falta de previsão e definição de “erro grosseiro”**: o autor expõe a necessidade de “definir se o erro cometido no exercício de uma atividade profissional, por si só, pode ou não ser equiparado a uma falta disciplinar”, destacando-se aqui o não cumprimento do dever descrito no artigo 241, inciso III, do Estatuto:

“desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido”. Assim, em contrapartida ao “erro grosseiro”, o legislador poderia defini-lo e diferenciá-lo daquele ligado à “falibilidade humana”. Como exemplos, o autor traz duas normas:

Art. 210. Fica isento de sanção disciplinar o servidor cuja conduta funcional, classificada como erro de procedimento, seja caracterizada, cumulativamente, pela:

I – ausência de dolo;

II – eventualidade do erro;

III – ofensa ínfima aos bens jurídicos tutelados;

IV – prejuízo moral irrelevante;

V – reparação de eventual prejuízo material antes de se instaurar sindicância ou processo disciplinar.

(Lei Complementar nº 840/2011 - Regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais)

Art. 3º Na aferição da ocorrência do erro grosseiro serão considerados:

I - os obstáculos e as dificuldades reais do agente público;

II - a complexidade da matéria e das atribuições exercidas pelo agente público;

III - a circunstância de incompletude de informações na situação de urgência ou emergência;

IV - as circunstâncias práticas que houverem imposto, limitado ou condicionado a ação ou a omissão do agente público; (...)

(Medida Provisória nº 966/2020, vigência encerrada)

- **Sigilo:** a sugestão do Grupo de Trabalho (Resolução PGE nº 19/2017) para inclusão no Estatuto das “hipóteses excepcionais de não observância ao princípio da publicidade” também não foi acatada pelo legislador.

Neste aspecto, principalmente após o implemento do processo digital ou eletrônico e da publicidade judicial por meio da Internet, faz-se necessária uma análise do acesso à luz de diversos diplomas legais, como a **Lei de Informatização do Processo Judicial** (Lei nº 11.419/2006), a **Resolução nº 121/2010 do CNJ; Marco Civil da Internet** (Lei nº 12.965/2014) e a **Lei de Acesso à Informação** (Lei nº 12.527/2011). Assim, além da definição de “dados pessoais” e “dados pessoais sensíveis”, verifica-se um esforço para a **restrição de acesso a documentos, dados e informações** como, por exemplo, aqueles protegidos por: sigilo fiscal, contábil, bancário, médico ou estratégico; segredo industrial; segredo de justiça; proteção ao menor; direito de propriedade; propriedade intelectual.

Tratando especificamente sobre os processos em trâmite na Corregedoria das Secretarias, atualmente os procedimentos administrativos disciplinares, autuados no formato digital, sofrem uma limitação em razão do previsto na Resolução nº 121/2010 do CNJ, que torna livre/público apenas o acesso às movimentações processuais, ou seja, ao andamento dos processos e algumas peças de atos processuais (decisões, sentenças, votos e acórdãos), conforme seus artigos 1º e 2º, sendo cadastrados como “Segredo de Justiça”.

Tal limitação cria situações conflitantes, em especial, quando o procedimento se encontra na fase investigativa (Apuração Preliminar), onde não se aplicam os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa – já que ainda não

formalizada acusação em desfavor de servidor – momento em que a ausência de normativo específico no Estatuto para negar o acesso aos autos pode gerar uma alegação de obstáculo para o requerimento de eventual interessado, sob a ótica do princípio da publicidade.

Neste ponto temos, também, a previsão da **Lei Estadual nº 10.177/1998**, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual e, em seu artigo 88, inciso III, prevê que “o resultado da denúncia será comunicado ao autor, se este assim o solicitar”. Aqui, além da questão do sigilo e publicidade, temos mais uma questão envolvendo a figura do “denunciante”, ainda que lhe facultado acesso apenas ao **resultado** do procedimento.

Ainda que não se chegue a um entendimento pacífico sobre a aplicação do “segredo de justiça” aos procedimentos administrativos disciplinares, no âmbito da Corregedoria das Secretarias/Vice-Presidência, em se tratando de processos em tramitação digital/eletrônica, conclui-se que, em obediência à Resolução nº 121/2010 do CNJ, o acesso público ao processo é pertinente apenas quanto às suas **movimentações processuais**, englobando o **andamento** dos processos e **algumas peças** de atos processuais, limitando-se, portanto, o fornecimento de senha de acesso apenas às partes processuais e advogados cadastrados e habilitados ou, **excepcionalmente**, para terceiros interessados, em caso de decisão fundamentada da autoridade condutora do processo.

Da mesma forma, ao tratar de processos judiciais, as Normas de Serviço da Corregedoria Geral da Justiça, em sua “Seção V” preveem que :

Art. 1.224. É livre a consulta, no sítio do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, às movimentações processuais, inteiro teor das decisões, sentenças, votos, acórdãos e aos mandados de prisão registrados no BNMP.

§ 1º O advogado, o defensor público, as partes e o membro do Ministério Público, cadastrados e habilitados nos autos, terão acesso a todo o conteúdo do processo eletrônico.

§ 2º Os advogados, defensores públicos, procuradores e membros do Ministério Público, não vinculados a processo, previamente identificados, poderão acessar todos os atos e documentos processuais armazenados, salvo nos casos de processos em sigilo ou segredo de justiça.

O mesmo normativo trata, em especial, dos processos digitais/eletrônicos:

Art. 1.225. Os processos que tramitam no sistema de processamento eletrônico do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, em segredo de justiça, só poderão ser consultados pelas partes e procuradores habilitados a atuar no processo.

Art. 1.226. A consulta da íntegra de processos eletrônicos na internet observará as seguintes regras:

I - os advogados, após cadastramento no Portal E-Saj, e mediante uso da certificação digital ou login e senha, poderão consultar a íntegra de processos públicos e a íntegra de processos em que decretado o segredo de justiça, desde que, no último caso, estejam vinculados por força de procuração nos autos;

II - às partes será fornecida senha para acesso à íntegra de seu processo eletrônico juntamente com a citação ou quando solicitada, sendo possível o requerimento e a retirada pelo advogado constituído, circunstância essa que deverá ser certificada nos autos;

III - Para consulta da íntegra dos autos digitais na internet será fornecida senha de acesso a terceiros legitimamente interessados para autos que tramitem em sigilo, peritos, assistentes e outros auxiliares da justiça nomeados nos autos, de acordo com o tipo de participação no processo, mediante autorização do magistrado.

(...)

Art. 1.226-A. O acesso à íntegra dos processos digitais que não tramitem sob segredo de justiça a terceiro interessado será franqueado mediante uso de senha pessoal e intransferível, disponibilizada para utilização pelo período de 24 (vinte e quatro) horas após a sua emissão.

TABELAS DE ALTERAÇÕES

Tabela 1 - Quadro comparativo da antiga e da nova redação (principais artigos)

Artigos	Antiga redação <i>(mantida ortografia original)</i>	Nova redação – LC nº 1.361/2021
63	Salvo os casos previstos nesta lei, o funcionário que interromper o exercício por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, ficará sujeito à pena de demissão por abandono de cargo.	Revogado
78, X	X - faltas abonadas nos termos do parágrafo 1º do art. 110, observados os limites ali fixados;	Revogado
110, I e § 1º	O funcionário perderá: I - o vencimento ou remuneração do dia, quando não comparecer ao serviço, salvo no caso previsto no § 1º deste artigo; § 1º - As faltas ao serviço, até o máximo de 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês, em razão de moléstia ou outro motivo relevante, poderão ser abonadas pelo superior imediato, a requerimento do funcionário, no primeiro dia útil subsequente ao da falta. (NR)	O funcionário perderá: I - o vencimento ou remuneração do dia, quando não comparecer ao serviço; § 1º Revogado
176, § 3º	§ 3º - O período de férias será reduzido para 20 (vinte) dias, se o servidor, no exercício anterior, tiver, considerados em conjunto, mais de 10 (dez) não comparecimentos correspondentes a faltas abonadas, justificadas e injustificadas ou às licenças previstas nos itens IV, VI e VII do art. 181.	O período de férias será reduzido para 20 (vinte) dias, se o funcionário, no exercício anterior, tiver, considerados em conjunto, mais de 10 (dez) não comparecimentos correspondentes a faltas justificadas e injustificadas ou às licenças previstas nos itens IV, VI e VII do artigo 181.
183, § 2º	Finda a licença, o funcionário deverá reassumir, imediatamente, o exercício do cargo. § 2º - a infração do disposto no "caput" deste artigo importará em perda total do vencimento ou remuneração correspondente ao período de ausência e, se esta exceder a 30 (trinta) dias, ficará o funcionário sujeito à pena de demissão por abandono de cargo. (NR)	Finda a licença, o funcionário deverá reassumir, imediatamente, o exercício do cargo. § 2º - A infração do disposto no "caput" deste artigo importará perda total do vencimento ou remuneração correspondente ao período de ausência e, se esta exceder 15 (quinze) dias consecutivos, ficará o funcionário sujeito à pena de demissão por inassiduidade.
187	O funcionário licenciado nos termos dos itens I e II do art. 181 não poderá dedicar-se a qualquer atividade remunerada, sob pena de ser cassada a licença e de ser demitido por abandono do cargo, caso não reassuma o seu exercício dentro do prazo de 30 (trinta) dias.	O funcionário afastado em licença para tratamento de saúde ou por acidente de trabalho não poderá dedicar-se a atividade remunerada, sob pena de ser cassada a licença, sujeitando-se, também, à apuração de responsabilidade funcional.
200, § 2º	§ 2º - O funcionário desincorporado reassumirá imediatamente o exercício, sob pena de demissão por abandono do cargo, se a ausência exceder a 30 (trinta) dias.	§ 2º - O funcionário desincorporado reassumirá imediatamente o exercício, sob pena de demissão por inassiduidade, se a ausência exceder 15 (quinze) dias consecutivos.
210	Para fins da licença (prêmio) prevista nesta Seção, não se consideram interrupção de exercício: I - os afastamentos enumerados no art. 78, excetuado o previsto no item X; e II - as faltas abonadas, as justificadas e os dias de licença a que se referem os itens I e IV do art. 181 desde que o total de todas essas ausências não exceda o limite máximo de 30 (trinta) dias, no período de 5 (cinco) anos.	Para fins da licença (prêmio) prevista nesta Seção, não se consideram interrupção de exercício: I - os afastamentos enumerados no artigo 78; II - as faltas justificadas e os dias de licença a que se referem os itens I e IV do artigo 181, desde que o total de todas essas ausências não exceda o limite máximo de 25 (vinte e cinco) dias, no período de 5 (cinco) anos.
256	I - abandono de cargo Será aplicada a pena de demissão nos casos de: V - ausência ao serviço, sem causa justificável, por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, interpoladamente, durante 1 (um) ano. § 1º - Considerar-se-á abandono de cargo, o não comparecimento do funcionário por mais de (30) dias consecutivos ex-vi do art. 63.	I - Revogado Será aplicada a pena de demissão nos casos de: V - inassiduidade. § 1º - Considerar-se-á inassiduidade a ausência ao serviço, sem causa justificável, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, ou por mais de 20 (vinte) dias úteis intercalados, durante 1 (um) ano.
264	A autoridade que, por qualquer meio, tiver conhecimento de irregularidade praticada por servidor é obrigada a adotar providências visando à sua imediata apuração, sem prejuízo das medidas urgentes que o caso exigir.	A autoridade que, por qualquer meio, tiver conhecimento de irregularidade praticada por funcionário adotará providências visando à sua imediata apuração, sem prejuízo das medidas urgentes que o interesse da Administração exigir, podendo submeter o caso às práticas autocompositivas ou propor celebração de termo de ajustamento de conduta.
278, § 1º, 6	Autuada a portaria e demais peças preexistentes, designará o presidente dia e hora para audiência de interrogatório, determinando a citação do acusado e a notificação do denunciante, se houver. § 1º - O mandado de citação deverá conter: 6 - advertência de que o processo será extinto se o acusado pedir exoneração até o interrogatório, quando se tratar exclusivamente de abandono de cargo ou função, bem como inassiduidade.	Autuada a portaria e demais peças preexistentes, designará o presidente dia e hora para audiência de interrogatório, determinando a citação do acusado e a notificação do denunciante, se houver. § 1º - O mandado de citação deverá conter: 6 - advertência de que o processo será extinto se o acusado pedir exoneração até o interrogatório, quando se tratar exclusivamente de inassiduidade.

Capítulo IV	Dos Atos e Termos Processuais	Do Processo por Inassiduidade
308	Verificada a ocorrência de faltas ao serviço que caracterizem abandono de cargo ou função, bem como inassiduidade, o superior imediato comunicará o fato à autoridade competente para determinar a instauração de processo disciplinar, instruindo a representação com cópia da ficha funcional do servidor e atestados de frequência.	Verificada a ocorrência de faltas ao serviço que caracterizem inassiduidade, o superior imediato comunicará o fato à autoridade competente para determinar a instauração de processo disciplinar, instruindo a representação com cópia da ficha funcional do funcionário e atestados de frequência.
309	Não será instaurado processo para apurar abandono de cargo ou função, bem como inassiduidade, se o servidor tiver pedido exoneração.	Não será instaurado processo para apurar inassiduidade do funcionário que tiver pedido exoneração.
310	Extingue-se o processo instaurado exclusivamente para apurar abandono de cargo ou função, bem como inassiduidade, se o indiciado pedir exoneração até a data designada para o interrogatório, ou por ocasião deste.	Extingue-se o processo instaurado exclusivamente para apurar inassiduidade se o indiciado pedir exoneração até a data designada para o interrogatório, ou por ocasião deste.
311	A defesa só poderá versar sobre força maior, coação ilegal ou motivo legalmente justificável.	A defesa somente poderá versar sobre força maior, coação ilegal ou motivo legalmente justificável que impeça o comparecimento ao trabalho.

Tabela 2 – Principais dispositivos acrescentados pela Lei Complementar nº 1.361/2021

Artigo	
256, § 3º	Para configuração do ilícito administrativo de inassiduidade em razão da ausência ao serviço por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, observar-se-á o seguinte: 1 - serão computados os sábados, os domingos, os feriados e os pontos facultativos subsequentes à primeira falta; 2 - se o funcionário cumprir a jornada de trabalho sob regime de plantão, além dos sábados, dos domingos, dos feriados e dos pontos facultativos, serão computados os dias de folga subsequentes aos plantões a que tenha faltado.
261, § 4º	§ 4º - A prescrição não corre: (...) 3. durante a suspensão da sindicância, nos termos do artigo 267-N desta lei; 4. no curso das práticas autocompositivas; 5. durante o prazo estabelecido para o cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta.
264, P. único	A autoridade poderá, desde logo, submeter o caso às práticas autocompositivas, especialmente nas situações em que evidenciada a ocorrência de conflitos interpessoais, objetivando sempre a melhor solução para resguardar o interesse público.
267-A	A autoridade competente para determinar a apuração de irregularidade e a instauração de sindicância ou processo administrativo e o Procurador do Estado responsável por sua condução ficam autorizados, mediante despacho fundamentado, a propor as práticas autocompositivas, a celebração de termo de ajustamento de conduta, bem como a suspensão condicional da sindicância, nos termos desta lei.
267-B	As práticas autocompositivas, a serem regulamentadas por decreto, serão orientadas pelos princípios da voluntariedade, corresponsabilidade, reparação do dano, confidencialidade, informalidade, consensualidade e celeridade, observado o seguinte: I - as sessões serão conduzidas por facilitador de justiça restaurativa ou mediador devidamente capacitado e realizadas em ambiente adequado que resguarde a privacidade dos participantes e a confidencialidade de suas manifestações; II - a participação do funcionário será voluntária e a eventual recusa não poderá ser considerada em seu desfavor. § 1º - São práticas autocompositivas a mediação, a conciliação, os processos circulares e outras técnicas de justiça restaurativa. § 2º - Para aplicação das práticas autocompositivas, é necessário que as partes reconheçam os fatos essenciais, sem que isso implique admissão de culpa em eventual sindicância ou processo administrativo. § 3º - O conteúdo das sessões restaurativas é sigiloso, não podendo ser utilizado como prova em processo administrativo ou judicial.
267-C	A autoridade competente para determinar a apuração de irregularidade e a instauração de sindicância ou processo administrativo e o Procurador do Estado responsável por sua condução poderão, em qualquer fase, encaminhar o caso para as práticas autocompositivas, mediante despacho fundamentado. § 1º - O encaminhamento às práticas autocompositivas poderá ocorrer de forma alternativa ou concorrente à sindicância ou ao processo administrativo. § 2º - Se o encaminhamento às práticas autocompositivas se der de forma alternativa ao procedimento disciplinar, o despacho fundamentado a que se refere este artigo suspenderá o prazo prescricional, enquanto realizadas.
267-D	O acordo celebrado na sessão autocompositiva será homologado pela autoridade administrativa competente para determinar a instauração da sindicância ou pelo Procurador do Estado responsável por sua condução. § 1º - O cumprimento do acordo celebrado na sessão autocompositiva extingue a punibilidade nos casos em que, cumulativamente: 1. a conduta do funcionário não gerou prejuízo ao Erário ou este foi integralmente reparado; 2. forem cabíveis, em tese, as penas de repreensão, suspensão e multa. § 2º - Nos casos em que o cumprimento do acordo restaurativo não ensejar a extinção da punibilidade, tal acordo deverá ser considerado pela autoridade competente para mitigação da sanção, objetivando sempre a melhor solução para o serviço público. § 3º - A extinção da punibilidade, nos termos do § 1º deste artigo, será declarada pelo Chefe de Gabinete, que poderá delegar esta atribuição.
267-E	O Termo de Ajustamento de Conduta é o instrumento mediante o qual o funcionário 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 e reparar o dano, se houver. Parágrafo único - O Termo de Ajustamento de Conduta poderá ser adotado nos casos de extravio ou dano a bem público que não tenham decorrido de conduta dolosa praticada pelo funcionário, e terá como requisito obrigatório o integral ressarcimento do prejuízo.

267-F	A celebração do Termo de Ajustamento de Conduta poderá ser proposta pela autoridade competente para a instauração da apuração preliminar quando atendidos os seguintes requisitos relativos ao funcionário interessado: I - não ter agido com dolo ou má-fé; II - ter mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo ou função; III - não ter sofrido punição de natureza disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos; IV - não ter sindicância ou processo 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 assentos funcionais do funcionário.
267-G	O Termo de Ajustamento de Conduta será homologado pelo Chefe de Gabinete, mediante prévia manifestação da Consultoria Jurídica da Procuradoria Geral do Estado acerca dos termos e condições estabelecidos. Parágrafo único - O Chefe de Gabinete poderá delegar a atribuição prevista neste artigo.
267-H	A proposta de celebração do termo de ajustamento de conduta poderá ser feita de ofício ou a pedido do funcionário interessado. Parágrafo único - O pedido de celebração de termo de ajustamento de conduta feito pelo funcionário interessado poderá ser indeferido com base em juízo de admissibilidade que conclua pelo não cabimento da medida em relação à irregularidade a ser apurada.
267-I	O Termo de Ajustamento de Conduta deverá conter: I - a qualificação do funcionário envolvido; II - a descrição precisa do fato a que se refere; III - as obrigações assumidas; IV - o prazo e a forma de cumprimento das obrigações; V - 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.
267-J	O cumprimento das condições do Termo de Ajustamento de Conduta implicará a extinção da punibilidade, que será declarada pelo Chefe de Gabinete. Parágrafo único - O Chefe de Gabinete poderá delegar a atribuição prevista neste artigo.
267-L	No caso de descumprimento do termo de ajustamento de conduta, ou cometimento de nova falta funcional durante o prazo de cumprimento do ajuste, a autoridade encarregada da fiscalização providenciará, se necessário, a conclusão da apuração preliminar e a submeterá à autoridade competente para deliberação.
267-M	Não corre a prescrição durante o prazo fixado para o cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta.
267-N	Após a edição da portaria de instauração da sindicância, o Procurador do Estado que a presidir poderá propor sua suspensão pelo prazo de 1 (um) a 2 (dois) anos, desde que o funcionário tenha mais de 5 (cinco) anos de exercício no cargo ou função e não registre punição de natureza disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos. § 1º - O Procurador do Estado especificará as condições da suspensão, em especial, a apresentação de relatórios trimestrais de atividades e a frequência regular sem faltas injustificadas. § 2º - A suspensão será revogada se o beneficiário vier a ser processado por outra falta disciplinar ou se descumprir as condições estabelecidas no § 1º deste artigo, prosseguindo, nestes casos, o procedimento disciplinar cabível. § 3º - Expirado o prazo da suspensão e tendo sido cumpridas suas condições, o Procurador do Estado encaminhará os autos à Secretaria de Estado ou Autarquia para a declaração da extinção da punibilidade. § 4º - Não será concedido novo benefício durante o dobro do prazo da anterior suspensão, contado da declaração de extinção da punibilidade, na forma do § 3º deste artigo. § 5º - Durante o período da suspensão não correrá prazo prescricional, ficando vedado ao beneficiário ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança.
267-O	Alternativamente à suspensão condicional da sindicância prevista no artigo 267-N desta lei, a sindicância também poderá ser suspensa caso os envolvidos, voluntariamente, concordem com o encaminhamento para as práticas autocompositivas. Parágrafo único - A sindicância ficará suspensa até o cumprimento do acordo restaurativo, decorrente das práticas autocompositivas, respeitado o prazo máximo de 2 (dois) anos.
267-P	As Secretarias de Estado, a Procuradoria Geral do Estado, a Controladoria Geral do Estado e as Autarquias poderão estabelecer condições para a suspensão da sindicância, observadas as especificidades de sua estrutura ou de sua atividade.
269, P. único	Não será instaurada sindicância em face de funcionário já exonerado, aposentado, anteriormente demitido ou que, por qualquer razão, tenha deixado de manter vínculo com a Administração Pública.
272, §§ 1º e 2º	§ 1º - Instaurada a sindicância, o Procurador do Estado que a presidir comunicará o fato ao órgão setorial de pessoal. § 2º - As Secretarias de Estado, a Procuradoria Geral do Estado, a Controladoria Geral do Estado e as Autarquias disciplinarão as condições de suspensão da sindicância, observados os requisitos mínimos desta lei e as respectivas peculiaridades

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. **Processo administrativo disciplinar**. 4 ed. Rio de Janeiro : Saraiva Jur, 2012. E-book. ISBN 9788502189904.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Presidência da República. Gabinete da Casa Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar** [versão atualizada até maio de 2022]. Brasília: Corregedoria-Geral da União, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68219>>. Acesso em: 17 out. 2024.

CARVALHO, Antônio Carlos Alencar. **Manual de processo administrativo disciplinar e sindicância: à luz da jurisprudência dos tribunais e da casuística da Administração Pública**. 7 ed. Belo Horizonte : Fórum, 2021, p. 160.

DEZAN, Sandro Lúcio. **Nulidades no processo administrativo disciplinar**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 35 ed. Rio de Janeiro : Forense, 2022.

LOURENÇO, Messias José. **Reforma Administrativa Disciplinar no Estado de São Paulo**. São Paulo : Amazon, 2022. Edição e-book Kindle.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 11 ed., São Paulo : Saraiva, 2021

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**, 32 ed. rev. e atual., São Paulo : Malheiros Editores, 2015.

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Revista da Procuradoria-Geral do Estado**. n. 85. São Paulo : PGE/SP, janeiro/junho 2017. Disponível em: <<https://revistas.pge.sp.gov.br/index.php/revistapegesp/issue/view/57>>. Acesso em: 17 out. 2024.

_____. **Revista da Procuradoria-Geral do Estado**. n. 95. São Paulo : PGE/SP, janeiro/junho 2022. Disponível em: <<https://revistas.pge.sp.gov.br/index.php/revistapegesp/issue/view/146>>. Acesso em: 17 out. 2024.

SÃO PAULO. **Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968** (Última atualização: Lei Complementar nº 1.419, de 27/12/2024). Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SÃO PAULO. **Lei Estadual nº 500, de 13 de novembro de 1974** (Última atualização: Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022). Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1974/lei-500-13.11.1974.html>>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021** (Última atualização: Lei Complementar nº 1.419, de 27/12/2024). Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2021/lei.complementar-1361-21.10.2021.html>>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.419, de 27 de dezembro de 2024**. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2024/lei.complementar-1419-27.12.2024.html>>. Acesso em: 18 mar. 2025.

Federais

[Lei nº 13.869/2019 – Lei de Abuso de Autoridade](#)
[Lei nº 8.429/1992 – Lei da Improbidade Administrativa](#)
[Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção](#)
[Lei nº 11.419/2006 - Lei de Informatização do Processo Judicial](#)
[Resolução nº 121/2010 do CNJ](#)
[Lei nº 12.965/2014 - Marco Civil da Internet](#)
[Lei nº 12.527/2011 - Lei de Acesso à Informação](#)

Estaduais (São Paulo)

[Lei Estadual nº 10.261/1968 – Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo](#)
[Lei Estadual nº 500/1974 – Regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário](#)
[Lei Complementar nº 1.361/2021 – Reforma Administrativa](#)
[Lei Complementar nº 1.419/2024 – Controladoria Geral do Estado](#)

Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo

[NSCGJ – Normas de Serviço da Corregedoria Geral da Justiça](#)
[Regulamento Interno dos Servidores do Tribunal de Justiça](#)
[Assento nº 156/1990](#)
[Provimento CSM nº 2.460/2017 \(DJE 15/12/2017 p.01\) alterado pelos \[Provimentos CSM nº 2.496/2019 \\(DJE 11/04/2019 p. 06\\)\]\(#\) e \[2.619/2021 \\(DJE 19/05/2021\\)\]\(#\)](#)
[Comunicado Conjunto nº 598/2019 – Penalidades expulsórias](#)

— VICE-PRESIDÊNCIA TJSP – Gestão 2024/2025

ARTUR CESAR BERETTA DA SILVEIRA

Desembargador Vice-Presidente do TJSP

ANA RITA DE FIGUEIREDO NERY

ANELISE SOARES

TATIANA SAES VALVERDE ORMELEZE

Juízas Assessoras da Vice-Presidência do TJSP

Juízas Corregedoras das Secretarias do TJSP

Elaboração/Organização

ROSANA DE SOUZA

Diretora – GATJ 2

GUILHERME FERNANDES BARROS

Presidente da Comissão Processante Permanente

ROBSON LUIZ DA SILVA

Presidente da Comissão Julgadora de Multas

JULIANA D'ARC COTTA PACHECO

DANIELA DEUSE SIQUEIRA

LUIZ FERNANDO RODRIGUES LESCANO GUIMARÃES

Comissão Processante Permanente e Julgadora de Multas

FÁBIO DAVIDSON

Coordenador – GATJ 2.2

VICTOR DE SOUZA MONTEIRO BASTOS

Chefe de Seção Judiciário – GATJ 2.2.1.1

Cartório do **GATJ 2.2**

Telefone: (11) 3538-9300

Endereços eletrônicos:

>> CPP - cpp@tjsp.jus.br

>> CJM - cjm@tjsp.jus.br

>> Acompanhamento - gatj2.acompanhamento@tjsp.jus.br

TRIBUNAL DE JUSTIÇA



3 DE FEVEREIRO DE 1874