



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

PROCESSO PGE Nº: 2021.9.01.00005256

PROCESSO EXTERNO Nº: 011.7634.2021.0043493-14

ORIGEM: Secretaria da Educação

INTERESSADO(A): [REDACTED]

DESPACHO DE QUALIFICAÇÃO Nº PA-020-2024

Deriva o presente expediente de denúncia de prática de irregularidades por ex-servidor contratado pelo regime especial de direito administrativo (REDA), tendo a i. Procuradora Assistente do Núcleo de Controle Administrativo e Disciplinar (NCAD), através do Parecer nº PA-NCAD-1340-2023, manifestado discordância com o Parecer nº PA-NCAD-1202-2023, que entendeu ser a hipótese de arquivamento dos autos, por perda de objeto rescindível, haja vista se tratar de ex-servidor temporário, com contrato já rescindido, o que afastaria a aplicação do procedimento estabelecido no Parecer Uniforme PA-NCAD-FFB-141-2019.

No referido procedimento de uniformização de orientação jurídica PGE2015256550 restou assentado que não seria necessária a instauração de um procedimento sancionatório na forma prevista na Lei nº 12.209/2011, bastando que fosse assegurada a manifestação do denunciado para a efetivação do desligamento antecipado, tendo sido aprovado, em 08/10/2018, pelo então Procurador Geral do Estado, o seguinte enunciado:

“A rescisão antecipada do contrato em regime especial de direito administrativo, por falta contratual, será precedida de notificação simples para oitiva do servidor temporário, podendo ser determinado seu afastamento preventivo.”

Em pó, visando estabelecer os procedimentos necessários à implementação da aludida orientação, foi exarado o Parecer PA-NCAD-FFB-141-2019, ao qual foi atribuído caráter uniforme pela então Procuradora Chefe da Procuradoria Administrativa, oportunidade em que foram traçados os ritos necessários, partindo-se do pressuposto de existência de um vínculo ainda em curso.



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

O primeiro aspecto que merece registro diz respeito ao próprio procedimento administrativo de rescisão antecipada que não pode ser confundido com processo administrativo disciplinar (PAD), haja vista que, como consignado no Parecer nº PA-NCAD-1340-2023, não há audiência de instrução, oitiva de testemunhas, nem obrigatoriedade de que o servidor seja assistido por advogado.

Nesse contexto, embora a realização de investigação preliminar e/ou sindicância tenha sido aprovada através do Parecer Uniforme PA-NCAD-FFB-141-2019, penso que o procedimento que se pretende estabelecer não pode extrapolar o que foi inicialmente aprovado no PUOJ citado, onde se pretendeu assegurar **“um mínimo de contraditório e defesa em favor de denunciado para efetuar seu desligamento antecipado”**¹.

Assegura-se, apenas, o direito de manifestação escrita do denunciado, **na hipótese de os fatos imputados não estarem demonstrados de plano**, ou seja, uma investigação preliminar que visa buscar a verdade dos fatos e subsidiar a decisão da autoridade competente, sem desconsiderar a precariedade do vínculo e, portanto, a celeridade que deve ser empregada.

No que concerne à apuração de falta grave cometida por servidor temporário com contrato já extinto, adiro ao entendimento consignado no Parecer nº PA-NCAD-1340-2023, no sentido de que, havendo notícias de infração praticada por ex-servidor temporário no exercício de função pública, é cabível a realização de apuração, caso não existam indícios suficientes de autoria e materialidade, para fins de subsidiar, se for o caso, a rescisão do vínculo por interesse público, acarretando a conversão da rescisão em razão do advento do termo final em rescisão qualificada por interesse público, com aplicação das consequências previstas no art. 14, § 3º, inc. IX da Constituição Estadual.

Como bem pontuando no pronunciamento citado, o referido procedimento *“implicará na impossibilidade de investidura do denunciado em cargo ou função pública na Administração Estadual durante 8 (oito) anos (a contar da publicização do ato de rescisão), por força do disposto no art. 14, § 3º, IX, da CE”*.

No que diz respeito ao caso concreto, registro que embora os fatos já tenham sido devidamente apurados, mister se faz a expedição de nova notificação para o

¹ Parecer nº PA-NCAD-1340-2023, pag.07;



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

ex-servidor, em razão das consequências que advirão caso haja a conversão do ato de rescisão.

Destarte, nos termos do art. 88, IV, alínea “r”, do Decreto estadual nº 11.738/2009 c/c art. 9º, I do Decreto estadual nº 11.737/2009, confiro efeito uniforme ao enunciado proposto no Parecer nº PA-NCAD-1340-2023, vazado nos seguintes termos:

“É possível a apuração, mediante Investigação Preliminar, de denúncia de infração contratual grave imputada a ex-servidor temporário, com vistas à realização do procedimento administrativo de conversão de rescisão simples em rescisão qualificada por interesse público e aplicação das consequências previstas no art. 14, §3º, inc. IX da Constituição Estadual.”

À Coordenação Executiva da PA, para a necessária catalogação.

À SEC, para ciência e adoção das medidas cabíveis

PROCURADORIA ADMINISTRATIVA, 29 DE FEVEREIRO DE 2024

**Eliane Andrade Figueiredo
Procuradora Chefe**

Documento assinado eletronicamente por ELIANE ANDRADE FIGUEIREDO:37748068534, em 29/02/2024, às 13:19:32, com fundamento no art. 13º, Incisos I e II, do Decreto nº 15.805, de 30 de dezembro de 2014.

Esta manifestação tem adesão com os seguintes ODS da Agenda 2030 da ONU:



Para saber mais, aponte a câmera do seu celular para o QRCode e visite o Projeto Agenda 2030 no site da PGE (<https://www.pge.ba.gov.br/agenda-2030>).





**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

PROCESSO PGE Nº: 2021.9.01.00005256

PROCESSO EXTERNO Nº: 011.7634.2021.0043493-14

ORIGEM: Secretaria da Educação

INTERESSADO(A): [REDACTED]

PARECER Nº PA-NCAD-1340-2023

**PROCEDIMENTO PRELIMINAR.
RECOMENDAÇÃO EM MATÉRIA
ADMINISTRATIVA/DISCIPLINAR.
Denúncia de graves irregularidades
imputadas a ex-servidor temporário.
Possibilidade de apuração, mediante
Investigação Preliminar, de denúncia
de falta grave que teria sido praticado
por servidor REDA, com vínculo
extinto, com vistas à rescisão
qualificada do contrato por interesse
público e aplicação das consequências
previstas no art. 14, §3º, IX, da
Constituição Estadual. Submissão do
feito à Chefia.**

Trata-se de expediente acerca da Denúncia realizada pelos estudantes e docentes do [REDACTED], em desfavor do servidor [REDACTED] no ano de 2021.

Através de Abaixo Assinado, o qual contou com 122 assinaturas do curso técnico de administração, o agente público estaria apresentando os seguintes comportamentos irregulares contra o interessado citado em epígrafe: *Repetição de Assunto; Repetição de Atividades; Falta de Ética com os alunos; Não ajuda os alunos com dúvida* (vide doc. SEI 0003547822).



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

No que diz respeito à falta de ética com os alunos, observa-se do teor da Ata da Equipe Gestora (doc SEI 00035478932), ata onde estão registradas as perguntas feitas pela diretora de prenome [REDACTED] ao docente, que esta irregularidade diz respeito a *denúncia de assédio citado pelas alunas do professor*.

Segundo registros constantes na referida ata, a denúncia de assédio não seria a primeira vez (outra queixa teria ocorrido no ano de 2019), pois a vice [REDACTED] falou que as alunas se mostraram intimidadas com os olhares, com algumas palavras destinadas a elas e o fato de ele ter anotado o número do contato telefônico no caderno de uma delas.

Outro registro de denúncia de assédios também existe no relatório detalhado elaborado pela Diretora da Unidade Escolar (vide doc. SEI 00035479078), no qual expõe o constrangimento reportado pelas líderes e vice-líderes das turmas, as quais alegaram que este agiria de forma assediadora (*assediosa*) com as alunas, citando como exemplo a jeito como este estava chupando um pirulito perante a turma (chamando atenção para a boca) e também um encontro virtual (*meet*) com os alunos, em que o professor estava de short folgado, de dormir, ficando de perna aberta, ocasião em que era possível visualizar suas partes íntimas (existira até *print* desse episódio).

Recepcionada a denúncia, o NCAD solicitou esclarecimentos quanto aos vínculos do denunciado, visto que este possuiria mais de uma matrícula (DESPACHO PA-NCAD-1018-2021).

Em resposta, foi esclarecido o seguinte sobre as matrículas do denunciado:

- matrícula: [REDACTED]: em atividade, vínculo REDA- Regime Especial de Direito Administrativo (00050733149);
- matrícula: [REDACTED]: desligado em 07/08/2021, vínculo REDA- Regime Especial de Direito Administrativo (00050733294 e 00050733418);
- matrícula: [REDACTED]: desligado em 27/11/2017, vínculo REDA- Regime Especial de Direito Administrativo (00050733526);
- matrícula: [REDACTED]: em atividade, vínculo REDA- Regime Especial de Direito Administrativo (00050733801).

Os históricos funcionais acostados indicam que, na presente data, no que diz respeito à matrícula nº [REDACTED], para o qual este foi contratado como professor



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

educacional profissional, com lotação no [REDACTED], com lotação no seu vínculo como servidor temporário se extinguiu em 07/06/2021, enquanto que na matrícula nº [REDACTED], seu contrato REDA como professor se encerrou em 07/02/2022.

Diante destas informações, através do PARECER PA-NCAD-1202-2023, entendeu-se que estaria prejudicada a adoção do procedimento estabelecido no Parecer Uniforme PA-NCAD-FFB-141-2019 em relação ao vínculo no qual o interessado foi denunciado de prática de irregularidades, sob o argumento de que *o objeto já foi rescindido*.

Este é um breve resumo. Passo a opinar.

Lamento dissentir da conclusão do ilustre colega (arquivamento do feito, pela perda do objeto), pelas seguintes razões:

Em primeiro lugar, importante esclarecer que o servidor temporário é contratado para exercer uma função pública, com vistas ao atendimento de situação de excepcional interesse público (fundamento da sua contratação, conforme art. 37, IX, da Constituição Federal).

Logo, esta categoria de agente público é obrigada a cumprir todos os deveres e proibições inerentes à função pública que exerce, podendo responder por **falta contratual** em caso de descumprimento de tais regras. Ex; exercendo a função pública de professor, deve observar as regras (deveres e proibições) contidas na Lei estadual nº 6.677/94 e, especialmente, as disposições contidas na Lei estadual nº 8.261/02 (Estatuto do Magistério).

Todavia, o servidor temporário, conforme disposto no art. 263 do Estatuto funcional em comento, não se submete ao regime disciplinar previsto na Lei estadual nº 6.677/94 para o servidor estatutário, razão pela qual não é possível a deflagração de processo disciplinar em face da prática de uma infração administrativa. Vejamos:

Art. 263 - Ficam submetidos ao regime jurídico desta Lei, os atuais servidores dos Poderes do Estado, das suas autarquias e fundações, regidos pela Lei nº 2.323, de 11 de abril de 1966, bem como os regidos pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), **exceto os servidores contratados por prazo determinado**, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento dos respectivos prazos



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

Isso quer dizer que não há que se falar em deflagração de PAD contra servidor REDA pela prática de infração no exercício da função pública, eis que o processo disciplinar somente está previsto para o servidor estatutário, ocupante de cargo efetivo ou comissionado, agentes públicos submetidos ao regime da Lei estadual nº 6.677/94 (vide art. 1º do Estatuto).

Por ausência de previsão na lei estadual nº 6.677/94, na Lei estadual nº 7.992/01 ou em outra norma estadual, entende-se não ser possível a aplicação de sanções ao servidor temporário, mormente porque imposição de penalidades decorre de alguma autorização em norma legal estrito senso.

Destaque-se ainda que a minuta do contrato REDA adotada pelo Estado da Bahia igualmente não dispõe sobre a aplicação de sanções por falta praticada pelo contratado na vigência do vínculo, mas tão somente a possibilidade de rescisão a qualquer tempo (antes do prazo final), *desde que assim justifique o serviço público e cessada a necessidade do serviço contratado*, conforme cláusula nona (vide minuta no site do RH Bahia).

Diante destes posicionamentos, a PGE entendia que, a despeito da impossibilidade de impor penalidade, seria possível a rescisão antecipada do contrato REDA, por interesse do serviço público, diante da prática de infração contratual pelo servidor temporário.

A orientação que era adotada pela PGE, até outubro de 2018, era no sentido de que bastava que a falta contratual estive comprovada em sindicância para estar motivada a rescisão contratual antecipada. Vejamos:

**SERVIDOR REDA NÃO RESPONDE A PROCESSO DISCIPLINAR.
(PROCESSO Nº 1200090016116) aprovado pelo Gabinete**

Possibilidade de Rescisão Antecipada do contrato especial de direito administrativo, sem instauração de processo disciplinar, desde que comprovado em sindicância que o servidor temporário praticou irregularidade funcional.

No entanto, considerando que a Procuradoria Judicial reportou à Procuradoria Administrativa diversos casos de sucumbência pelo Estado em ações movidas por ex-servidores REDA, que eram desligados da função (rescisão antecipada do contrato) sem que lhe fosse garantido defesa em processo administrativo, foi iniciado



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Procedimento de Uniformização de Orientação Jurídica PGE2015256550, com a participação de Procuradores do NCAD e do NPE.

Neste PUOJ, o relator Walsimar Brandão apresentou doutrina e colacionou julgados para demonstrar que os Tribunais pátrios entendem ser necessário um processo administrativo, com ampla defesa (garantia constitucional a todos acusados prevista no art. 5º da CF/88), para desligamento do servidor temporário, de forma antecipada, sugerindo inclusive a aplicação analógica da lei federal nº 8.745/93, como se verifica de trechos do seu judicioso opinativo apresentado no PUOJ, abaixo registrado:

“(...)Destaque-se, por oportuno, a necessidade de ser assegurada ampla defesa ao servidor contratado por tempo determinado para atendimento de interesse excepcional.

É que, no quadro atual em que se contam aos milhões os desempregados, ter uma atividade que assegura remuneração ao cabo do mês, por 24 (vinte e quatro) meses, prorrogáveis por idêntico período, serve como grande atenuante, contribuindo para a manutenção de muitos entes familiares.

Nesse contexto a possibilidade de apresentar firme oposição à pretensão da administração pela rescisão antecipada, quando imputarse falta funcional, assume relevante importância social, inclusive para evitar injustiças e perseguições políticas ao servidor contratado nestas condições.

Segundo HELY LOPES MEIRELLES, a Lei Federal 8.745/93 que regula a contratação por tempo determinado, deve servir de norte para Estados e Municípios disporem sobre a matéria, acrescentando que: Os arts. 5º a 16 traçam regras específicas, como as contratações que estão proibidas, a fixação da remuneração, as proibições em geral, a apuração de infrações disciplinares, a extinção do contrato e seus efeitos, tempo de serviço, e a aplicação de normas da Lei 8.112/90.

A jurisprudência dos Tribunais de Justiça dos estados já aponta para a adoção da Lei Federal 8.745/93, de forma subsidiária, pelos demais entes públicos, como se lê: (...)

(...)

Dito isto há que se firmar o entendimento de serem aplicáveis as normas dos artigos 175, que elenca os deveres do servidor; 176, que estabelece as



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

condutas proibidas; e 181 a 192, que tratam das responsabilidades e das penalidades, todos da Lei Estadual 6677/94, , inclusive quanto aos efeitos dos artigos 196 e 197, aos servidores contratados por tempo determinado para atendimento de interesse excepcional da administração pública, por força da aplicação subsidiária do artigo 11 da Lei Federal 8.745/93.

(...)

Opino, portanto, com fundamento no quanto exposto, pela uniformização do entendimento de que, em se tratando de servidor temporário, contratado para atendimento de interesse excepcional da administração pública, ao qual seja imputado fato suscetível de ser enquadrado como violação de dever ou conduta proibida, passível de ser punida com advertência e suspensão, ou ainda de caso em que se aplicaria ao servidor permanente a pena de demissão, seja-lhe assegurado, antes de eventual rescisão antecipada do contrato ou aplicação de pena de advertência ou suspensão, o direito a ser submetido ao processo sancionatório disciplinado pela Lei Estadual 12.209/2011.

Sugiro, por fim, seja fixado tal entendimento com base no seguinte enunciado:

- 1. Do servidor contratado por tempo determinado para atendimento de interesse excepcional da administração pública, exige-se obediência às normas dos artigos 175 e 176, estando sujeito às penas de advertência e suspensão, além de poder ser antecipada a rescisão do contrato, se incorrer em qualquer das faltas elencadas no artigo 192, inclusive quanto aos efeitos dos artigos 196 e 197, todos da Lei Estadual 6677/94.*
- 2. Havendo notícia de irregularidade funcional envolvendo o servidor assim contratado, o Administrador, mediante Portaria, designará comissão de processo sancionatório, seguindo-se o procedimento previsto nos artigos 108 a 124 da Lei Estadual 12.209/2011, sob pena de nulidade da decisão (...)"*

Contudo, a maioria dos participantes deste PUOJ entendeu que deveria existir norma estadual prevendo a aplicação de sanções aos servidores temporários. E que, no que diz respeito à observância da garantia constitucional da ampla defesa a todos acusados e a necessidade de processo administrativo, a opinião que prevaleceu no NPE e NCAD foi de que seria despicienda a realização de um processo sancionatório, na forma



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

prevista na Lei estadual nº 12.209/11 (portaria nomeando Comissão Processante, notificação para defesa prévia, instrução, intimação para defesa final, relatório, parecer da PGE).

A posição defendida pela maioria foi no sentido de que, **sem prejuízo da determinação do afastamento preventivo (como medida cautelar)** diante de grave denúncia de infração contratual imputada a servidor temporário, devidamente demonstrada/averiguada, **bastava que fosse garantido um mínimo de contraditório e defesa em favor de denunciado para efetuar seu desligamento antecipado.**

Assim, ao final do PUOJ, foi aprovado pelo Procurador Geral do Estado o seguinte enunciado em 08/10/2018:

A rescisão antecipada do contrato em regime especial de direito administrativo, por falta contratual, será precedida de notificação simples para oitiva do servidor temporário, podendo ser determinado seu afastamento preventivo.

A partir da aprovação do supracitado enunciado, a Administração fez consulta sobre qual o procedimento que deve ser adotado para realizar a rescisão antecipada do contrato REDA, eis que se deveria garantir minimamente uma forma de defesa, oportunizando a oitiva do servidor temporário denunciado, isto é, o direito de este se manifestar.

Foi por tal motivo que foi elaborado o parecer PA-NCAD-FFB-141-2019 no processo nº 0200170384554, em relação ao qual foi dado caráter uniforme pela então Procuradora-Chefe, opinativo que estabeleceu o rito para realização do procedimento de rescisão antecipada por falta contratual do servidor temporário, assim resumindo:

RITO PARA RESCISÃO DO CONTRATO REDA 0200170384554

Diante do que fora exposto, este é o rito que proponho, interpretação do enunciado que, se aprovada, poderá ser aplicada às novas situações, por força do disposto no art. 3º, §7º, da Lei estadual nº 12.209/11:

1. Possibilidade de imposição de medida cautelar, antes ou durante o procedimento investigatório, para afastamento preventivo do servidor temporário



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

de suas funções, medida cautelar que terá prazo determinado (90 dias, por mais 90), sem prejuízo da remuneração do agente público;

2. **Realização de Investigação Preliminar e/ou Sindicância**, para colher elementos informativos sobre a irregularidade imputada à servidor temporário, os quais subsidiarão a decisão da autoridade administrativa;

3. **Expedição de notificação para manifestação (que não é defesa técnica) do servidor temporário no prazo de 10(dez) dias, caso os procedimentos investigatórios supracitados identifiquem elementos indicativos de falta contratual praticada pelo servidor REDA;**

4. Decisão da autoridade competente pelo cabimento ou não da rescisão antecipada do contrato REDA, por interesse da Administração, em virtude de descumprimento de obrigações contratuais pelo servidor temporário, o qual restou demonstrado na Investigação Preliminar e/ou Sindicância e não foi afastado na manifestação porventura apresentada pelo agente público.

Logo, diante de uma denúncia apresentada contra servidor temporário, se os fatos imputados **não** estiverem demonstrados de plano (através de documentos) na comunicação do ilícito, **penso que deve, no mínimo, ser realizada Investigação Preliminar, como forma de buscar a verdade dos fatos, fornecer elementos para descrição dos ilícitos no mandado de notificação e subsidiar a decisão da autoridade competente pela rescisão antecipada ou não.**

A precariedade do vínculo temporário do REDA não pode afastar, *data máxima venia*, a realização de apuração dos fatos ilícitos atribuídos ao servidor temporário, se for necessário tal averiguação for necessária antes de iniciar o procedimento, com objetivo de melhor esclarecer os fatos constantes na denúncia (ouvir denunciante, testemunhas e denunciado).

Este dever da Administração de apurar toda denúncia (desprovida de elementos informativos suficientes), apuração que poderá ser feita através de Investigação Preliminar Interna, pode ser extraído das disposições contidas nos artigos 13, 14, 106 e 107, todos da Lei estadual nº 12.209/11, a saber:

Art. 13 - O processo administrativo inicia-se de ofício, a pedido do interessado ou por **denúncia de qualquer administrado.**



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

Art. 14 - A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é **obrigada a promover sua imediata apuração**, sob pena de responsabilidade, observado o procedimento previsto no Capítulo VI desta Lei.

.....

Art. 106 - Na hipótese de denúncia anônima, a Administração promoverá **investigação preliminar interna acerca dos fatos constantes da peça anônima**, observando-se as cautelas necessárias para evitar injusta ofensa à honra do denunciado.

Art. 107 - **Recebida a denúncia, a autoridade competente exercerá juízo de admissibilidade**, decidindo acerca da verossimilhança dos fatos denunciados, ocasião em que providenciará a **instauração de auditoria, sindicância ou processo administrativo sancionatório**, na forma prevista em lei.

Parágrafo único - Os procedimentos mencionados no caput deste artigo restringem-se ao desempenho da função administrativa por parte dos órgãos ou entidades referidas no art. 104, para o controle interno dos seus próprios atos.

Sobre o dever de apuração de denúncias de irregularidade funcional pela Administração, inclusive as denúncias anônimas, importante mencionar a existência da Súmula 611 do STJ, com o seguinte teor:

Súmula 611: Desde que devidamente motivada e com amparo em **investigação** ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em **denúncia anônima**, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração.

Mesmo que tal verbete sumular não se aplique ao servidor temporário, acredito que o enunciado reforça do dever da Administração de apurar quaisquer denúncias (pelo poder-dever de auto tutela), bem como traz como implícita a orientação de que uma denúncia anônima, para resultar na realização de procedimento acusatório, deve ser previamente apurada por Investigação Preliminar ou Sindicância.

Embora sem as formalidades do processo administrativo disciplinar, pode-se dizer que o **procedimento administrativo de rescisão antecipada** seria **equivalente**



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

ao “PAD” do servidor temporário, pois este é um procedimento “acusatório” (que traz a imputação de irregularidade ao servidor REDA), no qual **deve ser oportunizado ao denunciado o direito de se manifestar - manifestação escrita em 10(dez) dias, antes dos autos serem remetidos para decisão, pela autoridade competente, sobre a extinção ou não do vínculo antes do prazo.**

Como explicado no parecer uniforme FFB-141-2019, esta manifestação não é obrigatória e nem propriamente é considerada uma defesa técnica (não precisa sequer ser subscrita por advogado). Trata-se de forma de garantir que o denunciado seja “ouvido”, apresentado formalmente suas justificativas ou versão dos fatos imputados na notificação, tal como orientado no Enunciado fixado no PUOJ nº 0200170384554 acima registrado.

Além disso, no referido procedimento não há audiência de instrução (para oitiva de testemunhas) com participação de advogado e muito menos oferta de defesa final, pois o procedimento de rescisão antecipada, embora repute como equivalente ao PAD, com processo disciplinar não pode ser confundido (equivalente não quer dizer que é igual).

Entretanto, para iniciar tal procedimento, abrindo prazo de 10(dez) dias para manifestação do denunciado sobre os ilícitos descritos na notificação, a falta contratual imputada já deve estar bem delimitada, com indícios de autoria e materialidade suficientes para se fazer tal acusação em desfavor de alguém.

Nesse diapasão, oportuno destacar que, **quando um agente público (de qualquer natureza) instaurar procedimento de infração administrativa, atribuindo um ilícito em desfavor de alguém, sem indício de prática de ilícito funcional ou infração administrativa**, existindo dolo específico deste agente público ao iniciar tal procedimento com uma acusação (finalidade prejudicar ou beneficiar a si ou terceiro), **esta conduta poderá, em tese, ser enquadrado como crime de abuso de autoridade**, como se depreende do disposto no art. 1º e 27 da Lei federal nº 13.869/2019:

Art. 1º Esta Lei define os crimes de abuso de autoridade, **cometidos por agente público, servidor ou não, que, no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las, abuse do poder que lhe tenha sido atribuído.**

§ 1º As condutas descritas nesta Lei constituem crime de abuso de autoridade quando praticadas pelo agente **com a finalidade específica de prejudicar**



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

outrem ou beneficiar a si mesmo ou a terceiro, ou, ainda, por mero capricho ou satisfação pessoal.

§ 2º A divergência na interpretação de lei ou na avaliação de fatos e provas não configura abuso de autoridade.

.....

Art. 27. Requisitar instauração **ou instaurar procedimento investigatório** de infração penal ou administrativa, em desfavor de alguém, **à falta de qualquer indício da prática de crime, de ilícito funcional ou de infração administrativa:** [\(Vide ADIN 6234\)](#) [\(Vide ADIN 6240\)](#)

Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Parágrafo único. Não há crime quando se tratar de sindicância ou investigação preliminar sumária, devidamente justificada.

Por isso, mesmo em se tratando de vínculo temporário e precário, **acredito que a regra seria a realização de apuração de denúncia reportando irregularidades contra servidor REDA**, salvo quando o caso concreto já reunir elementos (documentação) suficiente para iniciar o procedimento de rescisão antecipada, com notificação para manifestação do denunciado.

Não custa lembrar que esta notificação que deve necessariamente conter a descrição dos fatos ilícitos imputados (infração contratual que podem ensejar desligamento antecipado), o que justifica ainda mais que exista apuração prévia quando a denúncia não trazer elementos informativos suficiente.

Por outro lado, quando estamos diante de uma denúncia já acompanhada de elementos informativos suficientes da autoria e da materialidade, **comprovada de plano através de prova documental, obviamente a apuração pode ser, excepcionalmente, dispensada.**

É o caso, por exemplo, do ilícito abandono de cargo, em que basta a comunicação do superior hierárquico das faltas injustificadas (indicando o período em que se iniciou), certificação de que o servidor não está afastado legalmente (cedido ou licenciado), situação em que já é possível iniciar processo disciplinar (para servidor estatutário) ou procedimento de rescisão antecipada por falta contratual (para o servido temporário), sem realização anterior de Investigação Preliminar.



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Enfim, com fundamento nas razões acima expostas, **defendo que a realização da Investigação Preliminar, diante de uma denúncia contra o servidor temporário, regra prioritária que deve ser seguida (regra que comporta exceções), como forma de esclarecer o que foi reportado pelo denunciante (busca da verdade dos fatos) e também para delimitar os fatos que serão imputados (e que serão descritos na notificação).**

Contudo, em que pese algumas semelhanças com a Sindicância (e possível aplicação subsidiária das regras previstas no artigos 205 e 206 do estatuto, no que for cabível), **esta Investigação Preliminar não deve ser considerada uma Sindicância.**

Como explicado no parecer uniforme FFB-141-2019, tal Investigação não é conduzida por uma Comissão formada por servidores estáveis (mas por um agente público nomeado para este encargo), deve ser uma apuração célere (prazo inferior ao da sindicância), preferencialmente realizada através de colheita de provas documentais, com oitiva do denunciado, podendo colher o depoimento de pessoas que podem ter presenciado os fatos, se isto for estritamente necessário para esclarecimento da denúncia.

Relevante frisar que, sendo a Investigação Preliminar um procedimento iniciado para apuração de ilícito, **sem contraditório**, tal como inquérito policial, **não** existe o direito do servidor temporário investigado de arrolar testemunhas para serem ouvidas em audiência durante esta apuração.

Será o agente público designado para conduzir a Investigação Preliminar (designação que é feita normalmente pelos titulares das Corregedorias ou equivalentes) que irá analisar quais provas necessita ou não para esclarecer a denúncia, em busca da verdade material dos fatos.

Não custa lembrar que o princípio da busca da verdade material orienta a atuação do agente público em qualquer processo ou procedimento administrativo, conforme disposto no art. 3º e art. 32 da Lei estadual nº 12.209/11.

Enfim, somente o caso concreto indicará se será necessário existir antes Investigação Preliminar (esta seria desnecessária em ilícitos “objetivos”, comprovados de plano mediante prova documental), bem como que tipos de elementos informativos devem ser colhidos pelo servidor designado para conduzir a Investigação Preliminar, caso uma apuração prévia da denúncia se faça necessária.

Podemos resumir as teses adotadas pelo NCAD e NPE, a partir dos precedentes acima referidos, da seguinte forma:



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

1. O servidor temporário é obrigado a cumprir todos os deveres e proibições inerentes à função pública que exerce, podendo responder por **falta contratual** em caso de descumprimento de tais regras;
2. Em caso de irregularidade praticada por servidor temporário, não sendo este submetido ao regime disciplinar, conforme disposto no art. 263 da Lei estadual nº 6.677/94, não pode ser punido com as sanções previstas no art. 186 do referido Estatuto, por não existir nenhum dispositivo na legislação estadual autorizando a aplicação das referidas sanções;
3. Não existe igualmente revisão de imposição de penalidade na minuta de contrato em regime especial de direito administrativo adotado pelo Estado da Bahia;
4. Denúncia de irregularidade funcional, inclusive atribuída a servidor temporário, a princípio, deverá ser objeto de Investigação Preliminar, salvo quando a denúncia já tiver indícios de autoria e materialidade suficientes, demonstradas de plano através de documentação acostada no expediente;
5. A Investigação Preliminar exige a designação de um servidor público para apurar os fatos objeto de denúncia, devendo tal apuração se concentrar na colheita de documentos e realizar a colheita de depoimentos estritamente necessários para busca da verdade dos fatos;
6. Diante de denúncia apresentada contra servidor temporário, existindo urgência na preservação de interesse público e plausibilidade nos fatos reportados pelo denunciante, é possível a imposição de medida cautelar preparatória ou incidental, desde que observados os requisitos estabelecidos no art. 183 da Lei estadual nº 12.209/11
7. Não cabe processo sancionatório contra o servidor temporário, diante da denúncia de prática de infração contratual, devendo, contudo, ser realizado procedimento de rescisão antecipada do contrato REDA;
8. O procedimento de rescisão antecipada poderá ser precedido de Investigação Preliminar, devendo ocorrer a notificação, com descrição dos fatos imputados, para manifestação do servidor temporário denunciado no prazo de 10(dez) dias;
9. Esta manifestação é facultativa e não é exigida defesa técnica, não cabendo a realização de audiências após tal manifestação, pois este procedimento não se confunde com PAD;



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

10. Concluído o procedimento, caberá a autoridade competente, diante dos fatos apurados e manifestação porventura apresentada pelo denunciado decidir pela rescisão ou não do contrato REDA antes do prazo final, por interesse público do serviço.

Fixadas as premissas acima, passemos então a analisar se a extinção do contrato (operada em pleno direito, por superação do prazo previsto no instrumento contratual), implica em perda do direito da Administração em apurar o ilícito imputado ao servidor temporário.

Neste ponto, lamento discordar do douto colega do NCAD, visto que acredito que existem razões para apurar falta grave praticada por servidor temporário, em virtude das consequências legais que poderão advir se ficar comprovado falta contratual grave, passível de rescisão antecipada do contrato. Explico:

O Núcleo de Pessoal, analisando um caso de uma pessoa que estava prestes a ser contratada como servidor temporário, entendeu que tal admissão não seria possível, visto que foi detectado que esta pessoa foi denunciada pela prática de ilícitos quando exercia função pública como REDA do Estado, conduta que foi apurada em recente Investigação Preliminar e que resultou na rescisão antecipada de contrato, por falta contratual, após garantia de manifestação ao denunciado.

Dessa forma, no caso supracitado, o entendimento do NPE, externado no parecer 1554/2020 (processo SEI 009.0278.2020.0004778-37), foi no sentido de que, uma vez realizada a rescisão antecipada do contrato REDA, pela prática de falta pelo servidor contratado, após o devido processo legal, esta rescisão motivada por interesse público se equipara à pena de demissão do servidor público estatutário, aplicando-se, por conseguinte, o disposto no art. 14, §3º, IX, da Constituição Estadual, que veda a investidura em cargo público de quem foi demitido, pelo prazo de 8 anos, a contar da publicação da referida sanção.

Art. 14 - A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada a nomeação para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração.



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

(...)

§ 3º - Entre os requisitos para ocupação de **cargos públicos efetivos ou comissionados** constarão, necessariamente, além daqueles específicos de cada cargo:

IX -que não tenha sido demitido do serviço público em decorrência de processo administrativo ou judicial, pelo prazo de 08(oito anos), contados da decisão, salvo se o ato houver sido suspenso ou anulado pelo Poder Judiciário;

Vale destacar que o referido opinativo foi aprovado pela então Procuradora-Chefe, a qual elaborou o seguinte enunciado:

**CONTRATAÇÃO SERVIDORES TEMPORÁRIOS (REDA).
APLICABILIDADE DO ART. 14 DA CONSTITUIÇÃO ESTADUAL.**

A rescisão antecipada do contrato especial de direto administrativo por infração contratual grave do servidor temporário, após regular procedimento administrativo com contraditório, **equipara-se à demissão aplicada ao servidor temporário em processo disciplinar, para fins do disposto no inciso IX do §3º do art. 14 da Constituição Estadual.**

Partindo então da premissa de que a **rescisão antecipada** do contrato REDA, por infração grave praticada por servidor temporário, **se equipara à pena de demissão** do servidor estatutário, devemos lembrar que quando o servidor comissionado ou servidor efetivo (espécies de servidor estatutário) praticam atos passíveis de demissão e estes se encontrarem exonerados, **tal exoneração é convertida em pena de demissão.**

Isto é o que dispõe o art. 195, parágrafo único e art. 240, parágrafo único, todos da Lei estadual nº 6.677/94:

Art. 195 - A demissão de cargo de provimento temporário exercido por não ocupante de cargo de provimento permanente poderá ser aplicada nos casos de infração sujeita, também, a suspensão.



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Parágrafo único - **Ocorrida a exoneração de que trata o artigo 47, o ato será convertido em demissão de cargo de provimento temporário nas hipóteses previstas no artigo 192 e no caput deste.**

Art. 240 - O servidor que responde a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a sua conclusão e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único - **Ocorrida a exoneração de que trata o artigo 46, o ato será convertido em demissão, se for o caso.**

Importa ainda registrar que o Grupo de Trabalho formado na Procuradoria Administrativa, analisando o supracitado art. 240 do Estatuto, entendeu que é necessário a abertura de PAD contra servidor efetivo já exonerado que abandonou o cargo, justamente em face da possibilidade de conversão da exoneração em demissão prevista no referido dispositivo e também para aplicação das consequências previstas no supracitado art. 14, §3º da Constituição Estadual (vide conclusões constantes no processo PGE2017389574)

Afinal, se o servidor estatutário pratica falta grave, passível de demissão, mas já se encontra exonerado (porque não foi ainda deflagrado PAD para apurar falta grave que lhe foi imputada), esta exoneração não impede que esta pessoa volte a exercer algum cargo, emprego ou função no serviço público estadual a qualquer momento.

Isso decorre do fato de somente a demissão é considerada penalidade (vide art. 48), com efeitos para o infrator além do encerramento do seu vínculo, situação que não ocorre com a exoneração (vide art. 196 e art. 197), cujo efeito é tão somente o desligamento do cargo, operando a vacância (vide art. 44, I).

Por outro lado, se for instaurado processo disciplinar contra o ex-servidor (já exonerado) e neste ficar provado infração passível de demissão, atendendo a regra prevista no parágrafo único do art. 240 do Estatuto, haverá a conversão da exoneração em demissão e tal conversão terá como efeito impedir a investidura deste infrator demitido no serviço público estadual durante 8(oito) anos, a contar da publicação da sanção.

É por tais razões que defendo que, mesmo se o contrato REDA já tiver sido extinto de pleno direito, por ter expirado o prazo de duração desta contratação, surgindo notícias de infração grave praticada por ex-servidor temporário no exercício da função pública, é cabível a realização de apuração (caso a denúncia não indícios suficientes de



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

autoria e materialidade), seguida do procedimento de rescisão antecipada por falta contratual orientado em parecer uniforme.

Corroborando tal tese, cumpre registrar que a Controladoria Geral da União, analisando os princípios constitucionais que regem a Administração, fixou entendimento em 2021, no sentido de que é cabível a realização de apuração contra servidor temporário com vínculo extinto, para aplicação das consequências (penalidades) previstas em legislação federal (Lei federal nº 8745/93) para esta categoria de agente público (servidor temporário). Vejamos:

“(...) Ante o exposto, ressalvada a necessidade de apreciação jurídica da matéria, conclui-se pela possibilidade de instauração de sindicância em desfavor de servidores temporários, inclusive em relação àqueles cujos vínculos foram extintos, todavia, com ressalvas. Assim, em situações nas quais, em sede de juízo de admissibilidade, sejam identificadas irregularidades de menor gravidade, supostamente praticadas por ex-servidores temporários, onde se possa prever a ineficácia de aplicação das correspondentes penalidades, entende-se que seja possível à autoridade administrativa, dentro de um critério de priorização de demandas, decidir motivadamente pela não instauração imediata de sindicância, dando preferência de atuação correccional às demandas de maior relevância cuja efetividade não tenha sido afetada. (...)”

Este entendimento resultou na aprovação de Nota Técnica pela CGU, a saber:

Aprovo a Nota Técnica nº 695/2021/CGUNE/CRG 1878965, que conclui pela possibilidade pela possibilidade de instauração de sindicância em desfavor de servidores temporários, inclusive em relação àqueles cujos vínculos já estejam extintos.

Embora o entendimento da CGU tenha sido construído com base na Lei federal nº 8745/93, que prevê a aplicação de sanções para servidores temporários federais, os argumentos suscitados pelo referido órgão de controle é de que existe o dever da Administração de apurar denúncia de ilícitos, bem como de que não é possível afastar a



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

responsabilização (aplicação das consequências legais - sanções) aos infratores, especialmente quando se está diante de ilícitos de maior gravidade perpetrado no serviço público, com repercussão.

Considerando que no Estado da Bahia não existe norma legal prevenindo imposição de sanções ao servidor temporário, nem qualquer outro dispositivo da lei estadual nº 6.677/94 conferiu tal permissão (o Estatuto do Servidor Civil não possui dispositivo autorizando imposição de penalidades previstas no art. 186 aos servidores REDA), **reitero minha posição de que é possível a realização de Investigação Preliminar, quando necessária a apuração de falta grave praticada por ex-servidor REDA, com vistas à fundamentar a rescisão do vínculo contratual por interesse público e aplicação das consequências constantes na Constituição Estadual.**

Ou seja, se seguirmos os mesmos fundamentos suscitados pela CGU para criação da sua Nota Técnica, quanto a necessidade de apuração da responsabilidade do ex-servidor temporário, mesmo com vínculo extinto, com vista à imposição das consequências legais que são admitidas na nossa legislação (rescisão do contrato REDA por infração contratual), é possível sustentar o cabimento da realização de uma apuração contra ex-servidor temporário, diante da denúncia de falta grave.

Como mencionado anteriormente, tal apuração se justifica na hipótese de falta grave imputada a ex-servidor temporário, que teria ocorrido durante o exercício da função pública, pois se o ilícito restar comprovado, o procedimento investigatório subsidiará a decisão da autoridade competente quanto a “conversão” da rescisão de pleno direito (extinção do contrato pelo advento do termo final) em rescisão qualificada por infração contratual, com aplicação das consequências previstas no art. 14, §3º, IX, da Constituição Estadual.

Ou seja, comprovado o ilícito imputado, após observância do rito previsto no parecer uniforme supracitado, o caso não será propriamente uma rescisão antecipada do contrato antes do prazo determinado neste instrumento, pois, por óbvio, o vínculo já se extinguiu pelo advento do termo final do prazo total de duração do contrato.

Trata-se, portanto, de uma rescisão qualificada, por interesse público (conforme cláusula 9º do contrato), em virtude da comprovação de falta grave praticada pelo ex-servidor temporário no exercício da função pública.

Esta conversão rescisão “simples” (de pleno direito) em rescisão “qualificada” (por interesse público) do contrato REDA, como dito alhures, implicará na impossibilidade de investidura do denunciado em cargo ou função pública na



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Administração Estadual durante 8(oito) anos (a contar da publicização do ato de rescisão), por força do disposto no art. 14, §3º, IX, da CE, pois, conforme orientado no enunciado da antiga Chefia da Procuradoria Administrativa, esta rescisão por falta contratual é equiparada à pena de demissão do servidor estatutário.

Feitas as explicações pelas quais discordo da conclusão constante no opinativo do douto colega do NCAD, passo a apreciação do caso concreto.

Analizando a documentação que instrui este expediente, salvo melhor juízo, creio que a denúncia já contém elementos informativos suficientes de faltas graves e o denunciado foi previamente ouvido pela diretora sobre tais imputações.

Afinal, na ata e no relatório acostados, a diretora da unidade averiguou as acusações junto aos envolvidos, descrevendo que ouviu dos discentes o desempenho insatisfatório e desidioso do ex-servidor como docente, buscando esclarecer, especialmente, as situações de falta de ética do professor imputadas (postura inadequada e assediadora do ex-servidor em relação a alunas).

Neste relatório também se verifica que o professor foi ouvido e as respostas por ele apresentadas para a diretora.

O abaixo assinado foi subscrito por 122(cento e vinte e dois) estudantes, indicaria que a denúncia apresentada não seria uma retaliação de algumas alunas pela postura “rigorosa” do docente em sala de aula, como alegou.

Diante da documentação acima referida, no meu sentir, uma nova apuração da denúncia, através de Investigação Preliminar, provavelmente redundaria na repetição dos elementos informativos já colhidos pela gestora escolar.

Desse modo, considero que caberá ao órgão correcional da SEC avaliar se será necessário aprofundar a apuração dos fatos reportados mediante Investigação Preliminar (mediante a oitiva formal das líderes de turma e do denunciado) ou se já é possível iniciar, desde já, o procedimento de rescisão qualificada do contrato temporário, em face da imputação de falta grave ao ex-servidor.

Sendo necessário ou não Investigação Preliminar, deve o denunciado necessariamente ser notificado para se manifestar formalmente sobre as acusações e o expediente ser remetido ao Titular da Pasta para deliberar sobre a rescisão qualificada por interesse público, com base no lastro probatório constante no procedimento e na manifestação porventura apresentada pelo ex-servidor.



**ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO**

Isto posto, caso seja aprovada as teses defendidas no presente opinativo pela Procuradora-Chefe, sou pela adoção das seguintes medidas no caso concreto:

1. A Corregedoria deve avaliar a necessidade ou não de realização da Investigação Preliminar da denúncia contra o ex-servidor temporário, tão somente para aprofundar a apuração dos fatos reportados pelas denunciantes, conforme explicado acima;
2. Estando a denúncia devidamente apurada, deverá a Corregedoria expedir notificação para o ex-servidor apresentar manifestação no prazo de 10(dez) dias, dos fatos ilícitos descritos na notificação em anexo;
3. Envio dos autos à autoridade competente para julgamento sobre a existência de provas ou não da prática de faltas graves pelo ex-servidor temporário e consequente rescisão qualificada;
4. Na hipótese de o ex-servidor REDA ser considerado culpado, deverá ser publicado extrato do Termo de Rescisão Qualificada por Interesse Público e registrar esta decisão no histórico funcional do interessado. Tal registro se faz necessário para aplicação das consequências previstas no art. 14, §3º, IX da Constituição Estadual.

É como penso. Salvo melhor juízo.

Considerando a repercussão da tese defendida neste caso concreto para situações análogas – **possibilidade de realização de apuração, mediante Investigação Preliminar, de denúncia de infração contratual grave imputada a ex-servidor temporário, com vistas à realização do procedimento administrativo de rescisão qualificada por interesse público e aplicação das consequências previstas no art. 14, §3º, IX da Constituição Estadual** - submeto à deliberação da douta Procuradora-Chefe.

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO, 22 DE DEZEMBRO DE 2023

**Fabiana Maria Farias Santos Barretto
Procuradora Assistente**



ESTADO DA BAHIA
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Documento assinado eletronicamente por FABIANA MARIA FARIAS SANTOS BARRETTO:91362725587, em 22/12/2023, às 01:39:43, com fundamento no art. 13º, Incisos I e II, do Decreto nº 15.805, de 30 de dezembro de 2014.