

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE PESQUISA E PÓS-
GRADUAÇÃO.
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA MUNICIPAL.

DÉBORA FERREIRA DOS SANTOS

**O PROCESSO DISCIPLINAR E O ABANDONO DE CARGO
E FUNÇÃO: ESTUDO DE CASO NA PREFEITURA DE SÃO
JOSÉ DOS CAMPOS**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA - PR

2012

DÉBORA FERREIRA DOS SANTOS

**O PROCESSO DISCIPLINAR E O ABANDONO DE CARGO
E FUNÇÃO: ESTUDO DE CASO NA PREFEITURA
MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**

Monografia de Especialização apresentada ao Departamento Acadêmico de Pesquisa e Pós-graduação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná como requisito parcial para obtenção do título de “Especialista em Gestão Pública Municipal”. -

Orientadora: Profa. Dra. Denise Rauta Buiar

CURITIBA - PR

2012

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe,
Ana Zélia Ferreira dos Santos,
pelo apoio para a conclusão desse curso,
em meio a tantas tribulações.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela perseverança para a conclusão do curso em meio a tantas tribulações;

Ao meu esposo, do qual me privei da companhia nas horas dedicadas ao estudo;

A minha mãe, irmãos e sobrinhos pela ajuda e incentivo.

Aos colegas de curso com os quais formei uma equipe, em especial, Denise Regiane do Nascimento, por compartilhar seus conhecimentos;

A professora Denise Rauta Buiar pela orientação;

Aos professores, por transmitir seus conhecimentos;

Aos tutores presenciais pela assistência colocada à disposição, e aos demais colaboradores que atuam junto à Universidade Tecnológica do Paraná e tornaram possível a realização do curso no Polo de São José dos Campos.

RESUMO

SANTOS, Débora Ferreira dos. O processo disciplinar e o abandono de cargo e função: estudo de caso na Prefeitura de São José dos Campos. 2013. 50 f.. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

Esta pesquisa apresenta uma abordagem teórica sobre o Processo Administrativo Disciplinar. A pesquisa referiu-se aos procedimentos disciplinares instaurados pela Prefeitura de São José dos Campos, através da Junta de Procedimentos Disciplinares, órgão competente criado em 1997. O foco da pesquisa está na análise dos casos de abandono de cargo e função, sendo esta conduta, além de infração disciplinar, caracterizada como crime contra a administração pública, previsto no Código Penal Brasileiro. Discute os conceitos de servidor, serviço e funcionário público; o poder-dever da administração quanto ao controle da disciplina visando garantir a eficiência do serviço público e a importância do gestor público para o controle disciplinar. Para elaboração a autora recorreu à pesquisa bibliográfica e pesquisa documental interna, quantitativa, empregou instrumentos estatísticos e apresentou estudo de caso. Tem por finalidade ampliar o conhecimento a respeito da disciplina nos órgãos públicos. Os procedimentos de averiguação preliminar, sindicância, e processo administrativo são os elementos legais e capazes de garantir que o poder público do município mantenha o controle disciplinar, garantindo aos servidores a ampla defesa e o contraditório. Os casos apresentados como estudo refletem a realidade vivenciada por servidores, sendo exemplos de processos nos quais a infração disciplinar de abandono de cargo e função, atribuída aos servidores, foi em um caso, caracterizada, e, em outro, descaracterizada, no entanto, a autora se valeu de nome, dados e datas fictícias, visando preservar a identificação dos servidores envolvidos. Os resultados apresentados referem-se ao número de processos instaurados no período de 17 de fevereiro de 2012 a 24 de setembro de 2013; a modalidade do procedimento adotado; o percentual

aplicado das penalidades de advertência, suspensão e demissão; o percentual dos casos de abandono de cargo e função; o número de processos que resultaram em arquivamento, e quantos estão em andamento. Por fim, a autora ressaltou a necessidade da administração municipal rever a legislação que regulamenta o processo administrativo disciplinar, apresentou questionamentos sobre a dependência alcóolica e química e a disciplina necessária para a regularidade da prestação dos serviços à comunidade, e propôs-se uma alternativa para manter o controle da disciplina sem a necessidade de instaurar processo administrativo nos casos de condutas menos graves. A pesquisa demonstrou que 55% (cinquenta e cinco por cento) dos processos analisados tratavam-se da modalidade de apuração PAD – Processo Administrativo disciplinar, casos em que as infrações atribuídas aos servidores, se comprovadas, resultariam na penalidade de demissão, e 45% (quarenta e cinco por cento) se referiam à modalidade de Sindicância, através da qual são apuradas condutas sujeitas à penalidade de advertência ou suspensão. Constatou-se ainda que dos processos analisados, ao final da pesquisa, 35% (trinta e cinco por cento) não estavam concluídos e 23% (vinte e três por cento) resultaram na aplicação de penalidade, sendo 03 (três) demissões, 05 (cinco) advertências e 15 (quinze) suspensões e 42 (quarenta e dois) resultaram em arquivamento. Observou-se que a incidência de suspensões ocorreu devido à reincidência das infrações sujeitas à penalidade de advertência. O número de processos arquivados demonstrou a necessidade da prefeitura de São José dos Campos adotar um novo modelo para o controle da disciplina, visando à diminuição dos custos gerados por um processo disciplinar. O percentual de infrações na modalidade de abandono de cargo e função correspondeu a 8% (oito por cento) e foram caracterizadas em 03 (três) casos, os quais resultaram nas demissões constatadas.

Palavras-chave: Servidor Público. Abandono de cargo e função. Procedimento Disciplinar. Gestão.

ABSTRACT

SANTOS , Débora Ferreira dos . Disciplinary proceedings and abandonment of position and function : a case study in the city of São José dos Campos . In 2013 . 50 f.. Monograph (Specialization in Public Management Municipal) . Federal Technological University of Paraná , Curitiba , 2013 .

This research presents a theoretical approach to the Administrative Disciplinary Process . The survey referred to the disciplinary proceedings by the city of São José dos Campos , through the Board of Disciplinary Procedures , the competent body established in 1997 . The research focus is on analysis of cases of abandonment of position and function , and this conduct , and disciplinary offense characterized as a crime against the public administration , provided for in the Brazilian Penal Code . Discusses the concepts of server , service and public official , the power and duty of the administration regarding the control of discipline in order to ensure the efficiency of the public service and the importance of public management for disciplinary control . To elaborate , the author appealed to the bibliographic and documentary research internal quantitative statistical tools employed and presented case study . Aims to increase knowledge about the discipline in public agencies . The procedures for preliminary investigation , inquiry , and administrative proceedings are the legal elements and capable of ensuring that the government of the municipality maintains control discipline , ensuring servers and contradictory legal defense . The cases presented as study reflect the reality experienced by servers , and examples of cases in which the disciplinary offense of abandonment of position and function , assigned to servers , in one case was characterized , and in another , uncharacterized , however, author drew upon name, fictitious data and dates , in order to preserve the identity of the servers involved . The results presented refer to the number of prosecutions in the period

from February 17, 2012 to September 24 2013; mode of procedure adopted , the percentage applied penalties of warning, suspension and dismissal , the percentage of leavers the position and function , the number of cases that resulted in termination , and how many are in progress . Finally , the author emphasized the need for local government to review the laws governing the administrative disciplinary proceedings , had questions about the actual alcoholism and chemical and discipline to the regularity of the provision of services to the community , and proposed an alternative to keep track discipline without the need to commence administrative proceedings in cases of less restrictive behaviors. The survey showed that 55 % (fifty five percent) of the cases examined , these were the type of calculation PAD - Administrative Disciplinary Procedure , where the offenses attributed to the servers , if proved , would result in the penalty of dismissal , and 45 % (forty five percent) referred to the modality of Inquiry by which conduct subject to penalty of warning or suspension are cleared . It was further observed that the processes involved , the end of the survey, 35 % (thirty five percent) were not completed and 23 % (twenty three percent) resulted in the application fee , and 03 (three) layoffs , 05 (five) warnings and fifteen (15) suspensions and 42 (forty-two) resulted in termination . It was observed that the incidence of suspensions occurred due to repeated infringements subject to the penalty of warning. The number of archived files demonstrated the need for City of São José dos Campos adopt a new model for the control of discipline in order to reduce the costs generated by a disciplinary procedure . The percentage of violations in the form of abandonment of position and function corresponded to 8 % (eight percent) and were characterized in three (03) cases , which resulted in layoffs noted .

Keywords : Public Servant . Abandonment of position and function . Disciplinary Procedure . Management .

SUMÁRIO

1 . INTRODUÇÃO	11
1.1Justificativa	12
1.2Objetivos .	13
1.2.1Objetivo geral.	13
1.2.2Objetivos específicos	13
1.3Metodologia	13
2.EMBASAMENTO EÓRICO	15
2.1.Servidor Público	15
2.2.Serviço Público.	16
2.3 O controle como questão científica e o poder da administração	17
2.4.O poder Disciplinar	19
2.5 A importância do gestor no controle da disciplina	21
2.6 O poder disciplinar na Prefeitura de São José dos Campos	23
3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
4.APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
4.1O Poder disciplinar na Prefeitura de São José dos Campos	28
4.2Estudo de caso	31
4.2.1Caso A	31
4.2.2Caso B	33
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICES	42
ANEXOS	

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho teve como temática a infração disciplinar de abandono de cargo e função, apuradas pela Junta de Procedimentos Disciplinares da Prefeitura de São José dos Campos.

Os dados levantados referem-se aos processos instaurados no período compreendido entre 17 de fevereiro de 2012 a 24 de setembro de 2013.

A intenção é demonstrar como a Administração Pública deve agir quando um servidor abandona seu cargo ou função, de modo a garantir que, no menor espaço de tempo possível, possa dar continuidade aos serviços prestados pelo servidor faltoso, ao mesmo tempo em que garanta a este que sua conduta seja apurada respeitando os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório, bem como com observância aos princípios norteadores da Administração Pública, em especial, a impessoalidade e a imparcialidade.

A pesquisa foi trabalhada através da consulta a algumas correntes acerca do tema e desenvolvida, basicamente, através do método de pesquisa bibliográfica, experiência profissional e estudo de caso. Procurou-se estabelecer uma linha de hermenêutica diante dos pontos abordados, mostrando ao final a importância e seriedade do tema, bem como a necessidade da utilização dos processos administrativos nos tempos atuais, seja para os administradores que desejam atingir maior eficiência na prestação de serviços público; quanto para os administrados, no sentido de terem resguardadas as garantias constitucionais face à atribuição de conduta caracterizada como infração disciplinar.

Não existe a pretensão de esgotar o assunto, mas colocar à disposição da autora informações sobre a matéria, e conhecimento sobre a Administração Pública, mostrando que este é o instrumento do qual se vale o Estado na busca pelo cumprimento de sua função básica, qual seja promover o bem comum da população, recorrendo aos poderes e deveres que lhe são inerentes, em referência à eficiência dos serviços prestados pelos seus agentes.

É por meio do processo administrativo disciplinar que o Estado garantirá os níveis de moralidade e eficiência no seio da Administração sem, contudo, mitigar o contraditório e o devido processo legal.

Considerando o abandono de cargo e função, entre os casos em que o Estatuto do Servidor Municipal determina pela aplicação da penalidade de demissão, apresentou-se um diagnóstico capaz de identificar como a prática dessa conduta reflete negativamente na administração pública, importando em prejuízos para a população e no custo elevado para a administração na busca de solução para o problema, ressaltando que a infração disciplinar de abandono de cargo e função é uma modalidade de crime contra administração pública, prevista no Código Penal Brasileiro, o que enseja, após o devido processo disciplinar, que os autos sejam remetidos para apreciação do Ministério Público.

Com o objetivo de contribuir para a eficiência do serviço público no Município de São José dos Campos, destaca-se o seguinte problema de pesquisa: “Como a administração do Município de São José dos Campos deve agir para apurar a conduta indisciplinar de abandono de cargo e função atribuída a um servidor?”

1.1 Justificativa

A frequência assídua e pontual ao serviço é dever inerente aos cargos públicos.

O comparecimento do servidor ao trabalho, de forma pontual e assídua, cumprindo com a jornada estabelecida e realizando as atividades pertinentes ao seu cargo e função, assegura à Administração Pública a possibilidade de atingir a finalidade maior a que se destina, qual seja, atender a população em suas necessidades no que se refere à prestação de serviços públicos.

Denota-se que, cada dia mais, a população tem exigido pela prestação de serviços eficientes no que se refere à qualidade e continuidade dos mesmos.

Ao abandonar seu cargo ou função pública, o servidor interrompe a condição do Estado de assistir, garantir e assegurar os direitos dos cidadãos. Ademais, a Administração Pública fica impedida de substituir o servidor faltoso até a conclusão do procedimento disciplinar adequado, no qual devem ser

resguardados os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório; sendo certo que, em virtude dos trâmites burocráticos, e até mesmo pela busca da verdade real, demanda-se tempo considerável para a conclusão do processo.

O estudo do tema é de suma importância, uma vez que traz a nossa análise um dos motivos que contribuem para que um serviço público de qualidade seja mantido para a população, a qual, deseja receber serviços essenciais tão eficientes quanto à equivalência de tudo que paga a título de impostos, razão pela, como servidora pública municipal, atuando junto ao setor onde são apuradas as infrações disciplinares atribuídas aos servidores, a autora apresenta a questão objetivando esclarecer que, embora existam entraves políticos, filosóficos e de interesses pessoais, a responsabilidade daquele que se propôs a servir a comunidade é fator essencial para uma sociedade mais justa.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral:

Analisar a necessidade de apurar, através do procedimento adequado, a conduta do servidor público da Prefeitura de São José dos Campos que abandona seu cargo ou função.

1.2.2 Objetivos específicos:

a) Apresentar indicadores para os casos de abandono de cargo e função na Prefeitura de São José dos Campos.

b) Demonstrar o prejuízo causado pelo servidor público municipal que abandona seu cargo e função para a comunidade a que serve.

c) Exemplificar situações que desqualificam a conduta de abandono de cargo e função.

1.3 Metodologia

Para a elaboração desse trabalho a autora recorreu aos dados constantes na Junta de Procedimentos Disciplinares da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, procedendo ao levantamento das Portarias que determinaram a instauração de processo disciplinar para apurar conduta irregular dos servidores, no período de 17 de fevereiro de 2012 a 24 de setembro de 2013.

O número de Portarias analisadas não representa a totalidade de infrações cometidas pelos servidores no período, visto que é prática no setor a distribuição dos processos por ordem de prescrição, após avaliação da ocorrência, e a conseqüente indicação do procedimento adequado ao caso, a qual é realizada pelo presidente da Junta.

Assim, durante a pesquisa documental realizada pela autora, observou-se pela existência de processos de averiguações preliminares que, ainda, não foram distribuídos para as Comissões Processantes.

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, empregando instrumentos estatísticos referentes aos procedimentos disciplinares utilizados na Prefeitura de São José dos Campos, visando descobrir o número de processos instaurados, o procedimento adotado, a quantidade de apurações que resultaram na aplicação de penalidade; o tipo de penalidade aplicada; as apurações que resultaram no arquivamento do feito.

No que se referiu à infração de abandono de cargo e função, após o devido processo legal, quantas condutas foram descaracterizadas, e qual o número de demissões resultantes dessa infração.

O estudo teve por finalidade ampliar o conhecimento a respeito da necessidade da Administração Pública exercer o seu dever disciplinar de modo a garantir a regularidade na prestação de serviços à comunidade, identificar fatores que contribuem para a prática da infração disciplinar, bem como, as causas mais comuns que descaracterizam a infração.

A pesquisa foi fundamentada a partir das informações disponíveis em fontes bibliográficas, bem como da pesquisa documental interna junto ao setor responsável por apurar as infrações atribuídas aos servidores.

Os elementos do estudo compreenderam a totalidade das informações existentes na Junta de Procedimentos Disciplinares da Prefeitura de São José dos Campos quanto ao número de Portarias que determinaram a apuração dos fatos.

Após a coleta dos dados, a autora identificou o percentual de processos instaurados para apurar conduta de abandono de cargo e função. Após, procedeu-se a avaliar em quantos processos restou comprovada a intenção do servidor em abandonar o serviço público, e ainda, do total de processos instaurados para apurar a infração, quantas condutas foram descaracterizadas e por qual motivo, o percentual da penalidade de demissão, suspensão e advertência; o número de processos que foram arquivados e que estão em andamento.

2. EMBASAMENTO TEÓRICO

A autora buscou construir a pesquisa após a leitura de trabalhos doutrinários, pareceres jurídicos, estudo da legislação pertinente comentada, leitura de artigos e pesquisa de opiniões em “sites” especializados, associados à prática funcional como servidora pública que desenvolve atividades pertinentes à apuração de irregularidades funcionais.

Foi observada pouca exploração exclusiva do assunto, apresentando-se limitado o índice de autores que tratam do tema, em especial, às razões que levam um servidor público a abandonar seu cargo e função, embora a eficiência do serviço público seja cada vez mais colocada em questão e exigida pelos seguimentos da sociedade e da própria população.

2.1 – Servidor Público

É uma definição a todo aquele que mantém um vínculo empregatício com o Estado, e seu pagamento provém da arrecadação pública de impostos, sendo sua atividade chamada de "Típica de Estado", geralmente é originário de concurso público, pois é defensor do setor público, que é diferente da atividade do Político, detentor de um mandato público, que está diretamente ligado ao Governo e não necessariamente ao Estado de Direito.

http://pt.wikipedia.org/wiki/Servidor_p%C3%BAblico, acesso em 07 de outubro de 2013.

O Código Penal Brasileiro assim define o funcionário ou servidor público:

"Art. 327 - Considera-se funcionário ou servidor público para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego, serventia ou função pública. § 1º - Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa

prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública."

A expressão funcionário público não é empregada na Constituição Federal de 1988, devido ao regime contratual celetista que assemelha ao empregado privado, que preferiu empregar a designação "servidor público" e "agente público" para referir os trabalhadores do Estado. Agente Público é a designação mais abrangente: alcança os agente políticos, os servidores públicos e os particulares em atuação colaboradora. Os servidores públicos são referidos como categoria de agentes públicos: são os agentes permanentes, profissionais, a serviço da Administração Pública.

No Código Penal Brasileiro, contudo, há referência a funcionário público, que tem abrangência maior que a do servidor público. Por exemplo: Um mesário, ao exercer uma função pública, ajudando no processo eleitoral é funcionário público em relação aos atos praticados como mesário, apesar de ter uma função pública transitória e não remunerada. http://pt.wikipedia.org/wiki/Servidor_p%C3%BAblico, acesso em 07 de outubro de 2013.

2.2 - Serviço Público

Bandeira (2005), conceitua serviço público como:

“Serviço público é a atividade consistente na oferta de utilidade ou comodidade material fruível singularmente pelos administrados que o Estado assume como pertinente a seus deveres em face da coletividade e cujo desempenho entende que deva se efetuar sob regime jurídico de direito público, isto é, outorgador de prerrogativas capazes de assegurar a preponderância do interesse residente no serviço e de imposições necessárias para protegê-lo contra condutas comissivas ou omissivas, de terceiros ou dele próprio, gravosas a direitos ou interesses dos administrados em geral e dos usuários do serviço em particular”.

Segundo Bandeira (2005), existem três requisitos para a caracterização de um serviço como sendo público. O primeiro se refere a prestação de uma atividade constituída no desenvolvimento de um comportamento contínuo e fluente, não devendo ser confundido com a obra pública, que se distinguem conforme comparação abaixo:

- “a) a obra é, em si mesma, um produto estático; o serviço é uma atividade, algo dinâmico;
- b) a obra é uma coisa: o produto cristalizado de uma operação humana; o serviço é a própria operação ensejadora de um desfrute;
- c) a fruição da obra independe de uma prestação, é captada diretamente, salvo quando é apenas o suporte material para a prestação de um serviço público; a fruição do serviço é a fruição da própria prestação; assim, neste caso, depende sempre integralmente dela; com efeito, quando a obra é entregue ao uso comum, o administrado extrai-lhe os proveitos, independentemente de alguma atuação de terceiro; quando a obra se destina a sediar uma repartição pública, o próprio Poder Público dela se utiliza na realização de seus fins sem intermediação da atividade de outrem.
- d) a obra, para ser executada, não presume a prévia existência de um serviço; o serviço público, normalmente, para ser prestado, pressupõe uma obra que lhe constitui o suporte material”.

Quanto ao segundo requisito o autor entende por objeto a prestação de uma atividade material, como o transporte coletivo, fornecimento de água, luz e telefone.

O terceiro é o serviço que propõe atender as conveniências ou as necessidades da coletividade em geral, e que são fruíveis pelos indivíduos. Caso não objetivasse prover a satisfação dos interesses sociais indistintamente, o serviço público perderia sua principal característica, pois não estaria disponibilizado ao conjunto social.

2.3 O controle como questão científica e os poderes da administração

O controle encontra-se entre as funções administrativas clássicas identificadas por Fayol: planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar.

Segundo VEIGAS (1996:3)*, o termo técnico "controle" foi transposto, por analogia, da sociologia para a administração, tendo em vista a precedência daquela ciência sobre esta.

O ritmo acelerado do desenvolvimento tecnológico exige uma nova perspectiva de abordagem do funcionamento das organizações, sejam elas de natureza privada ou pública. Ressalta-se em particular o caso das organizações públicas sujeitas não só às inovações científicas e técnicas, mas também à dinâmica política da sociedade.

Importante destacar os tipos de controle existentes na literatura relativa à administração pública e, sobretudo, perceber a distinção entre controle administrativo e controle político.

Sob o ponto de vista administrativo, define-se controle como a faculdade de vigilância, orientação e correção que um poder, órgão ou autoridade exerce sobre a conduta funcional do outro.

Os tipos e formas de controle variam segundo o poder. Assim, se tem:

- a) o controle administrativo, ou Executivo, dos atos da própria Administração;
- b) o controle Legislativo sobre determinados atos e agentes do Executivo;
- c) o controle Judiciário ou a correção dos atos ilegais de qualquer dos Poderes, quando lesivos de direito individual ou do patrimônio público.

Estes controles, conforme o seu fundamento, serão hierárquicos ou finalísticos; consoante a localização do órgão que os realizam podem ser internos ou externos, segundo o momento em que são feitos, consideram-se prévios, concomitantes ou subsequentes, sucessivos ou corretivos. E, finalmente, quanto ao aspecto controlado, podem ser de legalidade ou de mérito.

* Texto para discussão. Controle Interno e paradigma gerencial – Sheila Maria Reis Ribeiro, Brasília, julho 1997

Segundo PISCITELLI (1988:33) • podem-se distinguir quatro enfoques essenciais de um sistema de controle na administração pública:•

“1º) a revisão, a verificação das operações sob os aspectos eminentemente contábeis, formais e legais;

2º) a eficiência, que concerne aos meios empregados, aos recursos utilizados para a consecução dos objetivos;

3º) a eficácia, a verificação do produto, dos programas, dos fins perseguidos;

4º) a avaliação dos resultados, o julgamento da própria administração”.

Na perspectiva do autor, o mesmo pode ser dito a respeito do controle externo, o qual tem-se reduzido predominantemente ao primeiro enfoque e apenas tangencialmente aos dois subsequentes. O segundo depende do aperfeiçoamento e adequação da contabilidade pública. O êxito do terceiro requer o acompanhamento físico-financeiro das atividades e projetos, com a realização do anterior.

O quarto, a avaliação dos resultados, é o mais complexo, dado que envolve o questionamento dos objetivos e diretrizes definidas, e não apenas o seu cumprimento.

Para efeito deste estudo, abordamos o controle administrativo, particularmente, no que diz respeito ao controle disciplinar da administração pública do Município de São José dos Campos. Para atingir a sua finalidade de forma efetiva e eficiente, a Administração Pública é dotada de algumas prerrogativas que se apresentam na forma de poderes administrativos, considerando como poder-dever, já que devem ser exercidos em benefício da coletividade, e de forma a atingir aos objetivos a que se dirigem, sendo irrenunciáveis, condicionados aos limites legais, e resultam em responsabilização.

Segundo Hely Lopes Meirelles (2007), os poderes administrativos podem ser classificados em:

• Texto para discussão. Controle Interno e paradigma gerencial – Sheila Maria Reis Ribeiro, Brasília, julho 1997

- “a) - poder vinculado e discricionário, quanto à liberdade da Administração para a prática de seus atos;
- b) - poder hierárquico e poder disciplinar, quanto ao objetivo de ordenamento da Administração ou à punição dos que a ela se vinculam;
- c)- poder regulamentar, quanto a sua finalidade normativa;
- d) - poder de polícia, quanto aos seus objetivos de contenção dos direitos individuais”.

2. 4 O poder disciplinar

O poder disciplinar da Administração Pública consiste no poder de apurar infrações funcionais dos servidores públicos e demais pessoas submetidas à disciplina administrativa, bem como no poder de aplicação de penalidades.

"Direito disciplinar é o conjunto de princípios e normas que objetivam, através de vários institutos próprios, condicionar e manter a normalidade do Serviço Público". (COSTA, 1981, p.3)

"É uma supremacia especial que o Estado exerce sobre todos aqueles que se vinculam à Administração por relações de qualquer natureza, subordinando-se às normas de funcionamento do serviço ou do estabelecimento que passam a integrar definitiva ou transitoriamente". (MEIRELLES, 2007, p.3)

Este poder não deve ser confundido com o poder hierárquico, apesar de relacionar-se a ele. Por meio do poder hierárquico, distribui-se e escalonam-se funções executivas, enquanto que no poder disciplinar a Administração Pública controla o desempenho dessas funções e a conduta interna de seus servidores, aplicando sanções quando necessário.

Visando garantir a normalidade da atividade funcional dos órgãos públicos, o Estado, além de outros cuidados, adota normas disciplinares para obrigar os servidores a cumprirem com seus deveres. Se o funcionário infringe algum dos seus deveres, será responsabilizado disciplinarmente, através do procedimento adequado, em que lhe seja assegurado o princípio constitucional da ampla

defesa e do contraditório, sofrendo uma punição cuja natureza depende da gravidade da falta cometida, se comprovada.

O poder disciplinar também não pode ser confundido com as medidas punitivas decorrentes do poder de polícia administrativa e com o poder punitivo do Estado. Tanto o poder de polícia quando o poder punitivo do Estado possui finalidade social, por meio de uma aplicação genérica sobre toda a sociedade, enquanto que este só abrange as infrações relacionadas com o serviço.

O poder punitivo do Estado visa a repressão de crimes e contravenções definidas nas leis penais, sendo realizado pelo Poder Judiciário. Todavia, a mesma infração pode ensejar uma punição administrativa e uma punição penal, porque àquela é sempre um “minus” em relação a esta. “Daí resulta que toda condenação criminal por delito funcional acarreta a punição disciplinar, mas nem toda falta administrativa exige sanção penal” (MEIRELLES, 2007p.125).

O Poder Disciplinar também é caracterizado pela discricionariedade em determinados aspectos. Enquanto no Direito Penal vigora o princípio de que não há crime sem lei anterior que o defina, no Direito Disciplinar não há normas rígidas quanto ao procedimento a ser adotado. Além disso, o administrador aplicará a sanção que julgar cabível, oportuna e conveniente dentre as que estiverem enumeradas em lei ou regulamento, podendo, para tanto, considerar a natureza, a gravidade da infração e os danos que dela resultarem para o serviço público.

Assim, existe liberdade do administrador pra verificar se foi ou não cometida alguma infração administrativa, inclusive porque a lei se utiliza de expressões amplas e imprecisas para conceituar certas faltas, como por exemplo "procedimento irregular", "ineficiência no serviço" e "desapreço na repartição". Contudo, apesar dessa discricionariedade, o Estado não pode se omitir na apuração de qualquer falta funcional, tendo essa aplicação da pena disciplinar o caráter de poder-dever. A não apuração pode ser considerada conivência delituosa, e isso é considerado crime contra a Administração Pública.

Todo chefe tem o poder e o dever de punir o subordinado quando este der ensejo, ou, se lhe faltar competência para a aplicação da pena devida, fica na obrigação de levar o fato ao conhecimento da autoridade competente.

2.5 - A importância do Gestor no controle da disciplina

A gestão de pessoas e o regime disciplinar possuem ligação direta, e ambos são mecanismos imprescindíveis ao bom desempenho das funções públicas, visto que os servidores devem exercer com dedicação e ética as funções públicas que estão sob sua responsabilidade.

Atualmente os cidadãos procuram de forma contundente a prestação de serviços de qualidade, bem como exigem probidade administrativa e ética profissional daqueles que prestam tais serviços.

A gestão de pessoas em um órgão público não está adstrita somente à área de recursos humanos, visto que seu objetivo é gerir todas as pessoas que fazem parte do órgão público, independente do cargo ou função pública que ocupam, a fim da obtenção de uma melhor prestação de serviços públicos.

A gestão de pessoas passou a ter maior importância com o desenvolvimento tecnológico, visto que surgiram novas culturas de trabalho e os órgãos públicos também precisaram avançar nesse aspecto.

Em virtude desse avanço, os servidores públicos, muitas vezes acomodados e desestimulados pela falta de perspectiva de melhorias funcionais e salariais, passaram a ter necessidade de se especializarem para poder exercer suas funções públicas.

Expõe Pantoja e Bergue (2010, p.12) que:

“A sociedade vem exigindo do poder público uma atuação cada vez mais voltada para o alcance de resultados, isto é, além da eficiência tão perseguida pelas organizações nos últimos tempos, atualmente a eficácia e a efetividade da ação governamental são as palavras de ordem. Não basta atuar de forma a obter a melhor relação custo-benefício, se os resultados almejados não forem alcançados e se não

atenderem necessidades legítimas os usuários do serviço público tem aumentado o nível de exigência em relação à satisfação de demandas. A qualidade e a adequação dos serviços às necessidades dos usuários são hoje aspectos críticos para o bom desempenho de qualquer órgão ou entidade da administração pública. Além disso, a exigência de transparência e ética, a crescente escassez de recursos em todas as esferas e a necessidade de aproximação do usuário, em relação aos serviços públicos, reforçam a abordagem por meio da eficácia e da descentralização. Isso exige um aumento da flexibilidade, da prontidão e da capacidade de adaptação dessas organizações, implicando o uso de novas tecnologias, especialmente o da tecnologia da informação, e da modernização da estrutura normativa, organizacional e de pessoal”.

Entre as atribuições do gestor de pessoas está a análise dos perfis dos servidores públicos, visando identificar os pontos negativos e positivos no exercício de suas funções. Pode-se dizer, portanto, que o gestor público atuante na área de gestão de pessoas necessita possuir conhecimentos técnicos, bem como habilidades pessoais para orientar seus superiores hierárquicos; buscando, ainda, meios de obtenção da valorização profissional dos servidores, além de incentivá-los ao aperfeiçoamento e especialização de suas habilidades, objetivando alcançar serviços públicos de excelente qualidade.

A mesma importância de atuação do gestor, podemos observar no empenho de disciplinar de forma adequada os servidores públicos, agindo como orientadores de condutas ético-profissionais, orientando acerca da forma legal para aplicação de uma penalidade administrativa ao servidor denunciado pela prática de conduta caracterizada como infração.

O trabalho preliminar a ser executado com a equipe pelo gestor, evidentemente reduzirá o número de servidores infratores, considerando que funcionários satisfeitos profissionalmente tendem a desenvolver suas funções com mais atenção e dedicação, resultando na diminuição da necessidade de instaurar processo administrativo disciplinar. Contudo, muitas vezes, mesmo sendo realizado um trabalho preventivo, a prestação adequada de serviços públicos deixa de ser alcançada pela prática de condutas funcionais irregulares, necessitando, por parte do gestor, a adoção de um trabalho repressivo.

Ocorrendo a necessidade de repreensão, o processo administrativo disciplinar é o meio idôneo para apurar as condutas que caracterizam o não cumprimento de dever funcional, ou a prática de conduta proibida pela legislação específica.

O papel de um gestor público que atua na área de gestão de pessoas é imprescindível do início ao fim, pois se inicia com a detecção e análise dos pontos críticos e falhos, passando pelo estudo da melhor forma de solucionar o problema, encaminhando propostas às autoridades competentes.

O gestor deve atuar no empenho de disciplinar de forma adequada os servidores públicos, agindo como orientador de condutas ético-profissionais, e orientando acerca da melhor forma de aplicar penalidade administrativa ao servidor denunciado e indiciado pela prática de infrações, sempre com respeito aos princípios constitucionais e à legislação pertinente.

Considerando ser este o objeto de nosso estudo, passaremos a discutir sobre a proibição elencada no inciso II, do artigo 98, da Lei complementar nº 56/92, qual seja: abandono de cargo ou função.

2.6 O abandono de cargo e função

“Art. 117 – Configura-se abandono de cargo ou função a ausência intencional ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos - Lei Complementar nº 056/92, de 24 de julho de 1992 – publicada no Boletim do Município nº 906, de São José dos Campos, na data de 21 de agosto de 1992”.

A infração disciplinar classificada como abandono de cargo ou função verifica-se quando o servidor público, intencionalmente, deixa de comparecer ao trabalho por 30 (trinta) dias consecutivos, sendo necessário demonstrar, para a caracterização da infração a vontade livre e consciente (dolo) do servidor em faltar ao trabalho pelo prazo estabelecido, cabendo à Administração o ônus da prova.

A ausência esporádica ou ocorrida por motivos alheios à vontade do servidor público retira o “animus” de abandonar o cargo. Assim, a investigação

sobre os motivos determinantes do abandono do cargo é crucial, considerando que somente após essa investigação, o poder público saberá quais foram as verdadeiras razões que levaram o servidor a faltar seguidamente ao trabalho. Logo, desconfigurada a intenção de abandonar o cargo público, em decorrência de que o estado de força maior restou comprovado, a infração disciplinar não se configura.

O tipo legal tem por objetivo punir e demitir o servidor desleixado e descompromissado, que se ausenta do serviço sem justo motivo, maculando os princípios constitucionais da eficiência e da moralidade pública.

Ao investigar a infração atribuída ao servidor, a Comissão Processante deve ir além dos indicadores legais, verificando possíveis fatores que podem ter interferido na ausência prolongada do servidor ao trabalho.

Glenda Liz de Paula Warmling é autora de interessante estudo sobre abandono de cargo. Leia-se: “Cabe à Administração o ônus da prova (princípio da gratuidade). Portanto, à Comissão Processante, designada pela autoridade competente, impõe-se a tarefa de envidar todos os esforços, a fim de demonstrar não só a materialidade da falta ao serviço, bem como a vontade consciente do servidor em dele se ausentar, ou seja, o “animus abandonandi”.

Adverte a autora que não se trata de ato de condescendência para com o investigado, mas a de aplicar a lei dentro da realidade da natureza humana.

A Comissão de Processo Disciplinar não representa, tão somente, a Administração Pública, representa, acima de tudo, o compromisso dessa instituição com o Direito, com a verdade e com a justiça.

Preceitua-se que a infração de abandono de cargo e função deve ser apurada em rito sumário, no entanto, não configura nulidade a apuração em rito ordinário, uma vez que nenhum prejuízo trará à defesa.

Paralelamente ao enquadramento administrativo, a conduta é tipificada como crime contra a administração pública, prevista no Código Penal Brasileiro:

“Art. 323. Abandonar cargo público, fora dos casos permitidos em lei

Pena – detenção, de 15 (quinze) dias a 1 (um) mês, ou multa

§ 1º Se do fato resulta prejuízo público:

Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

§ 2º Se o fato ocorre em lugar compreendido na faixa de fronteira;

Pena – detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa”.

Existem manifestações doutrinárias no sentido de que o crime requeira um agravante em relação à infração administrativa, considerando que para o ilícito administrativo o parâmetro seja apenas temporal, enquanto no crime seria requerida o prejuízo potencial à administração pela descontinuidade do trabalho, todavia, a Advocacia Geral da União tem se manifestado no sentido da configuração do crime e do ilícito administrativo de simultaneamente, entendimento que compartilhamos ao considerar o prazo prescricional para cada caso.

Atualmente; no nosso dia a dia, no ambiente de trabalho, num grupo de amigos; mesmo leigos, convivemos com expressões como depressão, síndrome do pânico, transtorno bipolar, dependência química, assédio moral e alcoolismo, levando-nos a reconhecer que cada dia mais aumenta o número de pessoas que apresentam problemas físicos e psíquicos frente ao seu contexto social, por essa razão, necessário se faz que os membros das comissões processantes tenham uma noção básica das psicopatologias para que possam avaliar o comportamento da pessoa submetida a uma investigação disciplinar, propiciando, ao final do procedimento, um julgamento eficiente e justo.

A comissão não tem compromisso com a acusação, não é defensora da administração ou dos administradores, bem como não representa o servidor que está tendo a conduta apurada, no entanto, deve estar atenta a todos os fatores que possam ser determinantes para a prática de condutas indisciplinadas.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a elaboração desse trabalho a autora recorreu aos dados constantes na Junta de Procedimentos Disciplinares, procedendo ao levantamento das Portarias instauradas para apurar conduta irregular dos servidores.

O número de Portarias analisadas não representa a totalidade de infrações cometidas pelos servidores no período, visto que é prática no setor a distribuição dos processos por ordem de prescrição, após avaliação da ocorrência, e a consequente indicação do procedimento adequado ao caso, realizada pelo presidente da Junta.

Durante a pesquisa documental realizada pela autora, observou-se pela existência de processos de averiguações preliminares que, ainda, não foram distribuídos para as Comissões Processantes.

Para elaboração desse trabalho, a autora realizou uma pesquisa quantitativa, empregando instrumentos estatísticos referentes aos procedimentos disciplinares utilizados na Prefeitura de São José dos Campos, visando descobrir o número de processos instaurados, a quantidade de apurações que resultaram na aplicação de penalidade; o tipo de penalidade aplicada; as apurações que resultaram no arquivamento do feito e a consequente descaracterização da conduta atribuída ao servidor; as denúncias de abandono de cargo e função apresentada, sua desqualificação e o número de demissões resultantes dessa infração.

O estudo teve por finalidade ampliar o conhecimento a respeito da necessidade da Administração Pública exercer o seu dever disciplinar de modo a garantir a regularidade na prestação de serviços à comunidade, bem como, identificar fatores que contribuem para a prática de infrações disciplinares.

A pesquisa foi fundamentada a partir das informações disponíveis em fontes bibliográficas, bem como da pesquisa documental interna junto ao setor responsável por apurar as infrações atribuídas aos servidores.

Foi realizado estudo de dois casos nos quais os Processos Administrativos Disciplinares foram instaurados para apurar a infração de

abandono de cargo e função. Neste estudo a autora buscou identificar a apuração da ocorrência, explorando os autos para posterior descrição da ocorrência.

Os elementos do estudo não compreendem a totalidade das informações existentes na Junta de Procedimentos Disciplinares da Prefeitura de São José dos Campos, pois além das Portarias que determinaram a apuração dos fatos, existem processos de averiguação preliminar que, após análise, estão em ordem de prescrição para instauração do procedimento adequado ao caso.

Os elementos foram selecionados através das Portarias expedidas pelo Secretário de Administração, e referem aos pareceres apresentados pelo Presidente da Junta, após análise dos autos de averiguação preliminar.

Os autos de averiguação preliminar, sindicância e de processo administrativo disciplinar são os elementos capazes de garantir que o Poder Público mantenha o controle disciplinar, pautando suas ações pelos princípios que norteiam a Administração Pública, com a garantia da ampla defesa e do contraditório.

Após a coleta dos dados, a autora identificou o enquadramento da conduta atribuída ao servidor a fim de apurar o número de processos instaurados em decorrência de faltas consecutivas apresentadas pelos servidores, caracterizando a infração disciplinar de abandono de cargo e função. Após, procedeu-se a avaliar em quantos processos restou comprovada a intenção do servidor em abandonar o serviço público, e ainda, do total de processos instaurados para apurar a infração, quantas condutas foram descaracterizadas e por qual motivo.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Concluído o estudo proposto pela autora, passaremos a apresentar os resultados obtidos, para posterior discussão dos mesmos.

Do total de 100 (cem) portarias que foram instauradas com determinação para que uma comissão processante apurasse conduta ou condutas atribuídas aos servidores da Prefeitura de São José dos Campos, 55% (cinquenta e cinco por cento) referiam-se ao procedimento de Processo Administrativo Disciplinar, o que equivale dizer que esse percentual corresponde ao número de condutas que foram enquadradas em infrações disciplinares sujeitas à penalidade de demissão, e 45% (quarenta e cinco por cento) foram enquadradas em infrações disciplinares sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão.

Ressalta-se que as infrações sujeitas à penalidade de advertência são aquelas que se enquadram no descumprimento de dever funcional, e quanto à suspensão, esta penalidade abrange aos casos de reincidência ao descumprimento de dever funcional, ou a outras condutas que, pela gravidade não comportem a penalidade de demissão. Quanto às condutas sujeitas a penalidade de demissão, estas estão determinadas no estatuto do servidor da Prefeitura de São José dos Campos.

4.1 O poder disciplinar na Prefeitura de São José dos Campos

No âmbito disciplinar, para que a conduta do servidor seja compreendida como infração, deve estar associada a uma indisciplina lesiva ao grupo, ao serviço, ou à sociedade, colocando em risco a regularidade dos serviços públicos.

No município de São José dos Campos, a conduta atribuída ao servidor, caracterizada como infração disciplinar, é apurada pela Junta de Procedimentos Disciplinares, criada em 1997, através do Decreto nº 9208.

Atualmente, a Junta é formada por 03 (três) Comissões, com 03 (três) servidores efetivos em cada uma, e um presidente que, dentre outras atribuições, coordena e supervisiona os trabalhos das Comissões.

O trabalho desenvolvido pela Junta consiste na apuração de irregularidades administrativas que envolvem os servidores públicos municipais, ou seja, investigar fatos que ainda não foram esclarecidos; garantindo aos servidores o amplo direito de defesa.

Os servidores da Junta não buscam ilícitos administrativos cometidos por outros servidores, no entanto, estão obrigados a apurar quando as irregularidades lhes são comunicadas pelas chefias, por meio de processos formalizados.

A Comissão não julga, mas opera coletando as provas, examinando-as, assim como examina as razões do servidor denunciado no feito, apresentando sua convicção em forma de relatório, o qual é elaborado conforme as provas coletadas, recomendando a solução à autoridade julgadora.

Muitas vezes, a coleta das provas resulta na total descaracterização do ilícito e, conseqüentemente, no arquivamento do processo, sem aplicação da pena administrativa ao servidor.

É fato que o concurso público não faz a aferição de todos os conhecimentos dos candidatos, tampouco, garante a adequação do servidor ao serviço, razão pela qual, todos devem receber treinamento objetivando a prevenção da prática de condutas que estão em desacordo com o estabelecido pela administração.

Os servidores da Prefeitura de São José dos Campos estão subordinados aos deveres e proibições elencadas na Lei Complementar nº 56/92, de 24 de julho de 1992 - Estatuto do Servidor Público Municipal -, sendo que o procedimento disciplinar é regulamentado pelo Decreto nº 9207/97, de 04 de março de 1997.

Importante considerar que muitas vezes os fatos ocorridos não estão definidos ou carecem de elementos indicativos da autoria, situações em que é previsto o procedimento denominado “averiguação preliminar”, como forma sumária de apuração das ocorrências, efetivada no local onde os fatos ocorreram, ou seja, no setor onde os envolvidos prestam serviços. Referida averiguação é determinada pelo Diretor do Departamento e o processo é conduzido de forma

sigilosa, não podendo resultar em punição para os servidores, uma vez que se destina, apenas, a identificar fatos que não estão devidamente definidos, e para identificar o leque de autores, sendo, portanto, uma medida preparatória para o processo principal.

Todas as provas juntadas na sindicância precisam ser reproduzidas no processo administrativo, ainda que inexista solicitação, para produzirem efeito, o que significa dizer que devem passar pelo contraditório, conferindo sua qualidade.

Em conformidade com a Constituição e com a lei específica, ao servidor acusado deve ser assegurada a ampla defesa, uma vez que o processo disciplinar não é arbitrário.

A averiguação preliminar poderá ser conduzida por um servidor, ou por uma comissão de até 03 (três) servidores, nomeados pelo Diretor do Departamento, devendo ser concluído no prazo de 15 (quinze) dias, prorrogáveis por igual período, mediante justificativa fundamentada, devendo este prazo ser respeitado para evitar a ocorrência da prescrição, o que impediria a administração de exercer o seu poder disciplinar.

Os servidores públicos da prefeitura de São José dos Campos estão sujeitos às seguintes penalidades:

Advertência – consiste em uma advertência por escrito;

Suspensão – consiste no afastamento do cargo imposto ao funcionário por determinado período de tempo (de um a 29 dias), acarretando em desconto salarial correspondente aos dias de afastamento, entre outros prejuízos;

Demissão – é a exclusão forçada do servidor do cargo público que ocupava;

Cassação de aposentadoria ou disponibilidade – a primeira consiste na pena imposta aos servidores inativos, já aposentados, quanto a infrações cometidas no tempo em que estavam ativos. Já a segunda é a sanção aplicável ao servidor que deixa de assumir a função no prazo legal;

Destituição de cargo em comissão – é imposta a servidor que não ocupa cargo efetivo, quando este incorre em ilícito, sendo essa pena cominada com a penalidade de suspensão ou de demissão.

O Estatuto do servidor municipal determina a aplicação da penalidade de demissão nos seguintes casos:

Crime contra a administração pública;

Abandono de cargo ou função;

Inassiduidade habitual; Improbidade administrativa;

- I- Incontinência pública e conduta escandalosa na repartição;
- II- Insubordinação grave em serviço;
- III- Ofensa física, em serviço, a servidor ou particulares, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- IV- Aplicação irregular de dinheiro público;
- V- Revelação de segredo do qual se apoderou em razão do cargo;
- VI- Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;
- VII- Corrupção;
- VIII- Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- IX- Transgressão dos incisos IX a XIV do artigo 98.

4.2 Estudo de casos

Os casos apresentados a seguir expressam situações vividas por servidores públicos da Prefeitura de São José dos Campos no exercício de suas funções. A autora, na qualidade de servidora lotada na Junta de Procedimentos Disciplinares, visando resguardar a identificação dos servidores, valeu-se de datas, idades, funções e localidades fictícias, e pretende demonstrar as etapas do procedimento, buscando apresentar em profundidade a realidade de cada servidor.

Observou-se no estudo que coube à Comissão Processante a difícil tarefa de buscar a verdade real, uma vez que representava a administração pública, não tendo compromisso apenas com o direito, mas, acima de tudo, com a verdade e com a justiça.

4.2.1 - CASO A

Servidora, com 18 (dezoito) anos de serviços prestados, apresentou excessivo número de faltas interpoladas, não justificadas, sendo que entre 31 de fevereiro a 30 de março de 2010, as faltas teriam ocorrido de forma consecutiva, razão pela qual, o Departamento de Recursos Humanos providenciou cópias dos espelhos de ponto da servidora e solicitou a abertura do procedimento adequado para apuração do caso.

Após parecer da presidência da Junta, a autoridade competente determinou a apuração do fato por meio de processo administrativo disciplinar, onde fossem resguardados os direitos da ampla defesa e do contraditório, designando comissão para condução do procedimento.

A servidora foi regularmente citada, e apresentou defesa prévia dentro do prazo legal por meio de procurador regularmente constituído, o qual alegou que os fatos descritos na denúncia não eram verdadeiros, o que seria provado no decorrer da instrução, e apresentou rol de testemunha.

A Comissão Processante procedeu às oitivas das testemunhas de denúncia e de defesa, posteriormente interrogou a servidora denunciada, ocasião em que teve conhecimento de toda problemática vivenciada pela mesma, o que passamos a descrever, embora de forma resumida, para melhor compreensão dos leitores.

A Denunciada contava com idade de 53 anos, mãe de seis filhos, sendo quatro menores; residia em casa alugada com os menores e um de maior idade, tendo como recursos financeiros seus vencimentos como Agente Administrativo e um pequeno valor recebido a título de pensão alimentícia para os filhos, após separação traumática que deu início a uma instabilidade emocional.

Com relatório social e depoimento das assistentes pessoais, colegas de trabalho e chefia, além da oitiva da denunciada, restou comprovado que o filho mais velho, dependente químico, objetivando recursos financeiros para manter seu vício, retirava de sua casa qualquer objeto que pudesse transformar em dinheiro ou trocar por drogas ilícitas, o que agravou a instabilidade emocional da

servidora, culminado com um quadro de depressão quando se viu na iminência de ser despejada.

Buscando alternativas para reverter a situação, a servidora deixou com parentes os filhos menores e, quanto ao mais velho, solicitou a uma tia que o deixasse ficar em sua casa, em outro município, uma vez que as ameaças de morte eram constantes. Sem os filhos, alugou um pequeno quarto na mesma cidade onde trabalhava, no entanto, seu estado depressivo se agravou a ponto de não ter condições de buscar, por si só, ajuda profissional especializada; porém, ainda que apresentasse faltas esporádicas, continuou trabalhando até o dia em que recebeu a notícia de que seu filho mais velho, após participar de um assalto, fora baleado, ficando paraplégico.

Após receber alta hospitalar, seu filho foi transferido para uma penitenciária e, na tentativa de localizá-lo, a servidora chegou a dormir debaixo de viadutos na grande cidade de São Paulo.

Apresentando um quadro de depressão profunda, a servidora foi para a casa de familiares, em outro município, e apresentou as faltas consecutivas que determinaram a instauração do procedimento disciplinar.

Diante das faltas apresentadas, seus vencimentos foram suspensos.

Por ocasião do interrogatório alegou que o quadro de depressão a impedia de qualquer atitude na busca de soluções para os problemas que enfrentava.

Assistentes sociais foram designadas para apurar a situação da servidora, as quais precisaram se deslocar para outra cidade por mais de duas vezes, na tentativa de localizar a servidora, o que finalmente aconteceu. Na ocasião, o serviço social providenciou o retorno da servidora ao trabalho embora o processo de abandono já houvesse sido instaurado, apresentando minucioso relatório social.

As faltas da servidora eram incontestes, porém, a comissão concluiu pela falta do elemento subjetivo do tipo, qual seja, o “animus abandonandi”, ou seja, a vontade livre e consciente da servidora em abandonar seu cargo ou função pública,

recomendando o arquivamento do feito, o que foi acatado pela autoridade competente.

4.2.2 CASO B:

Servidor com 50 anos de idade e 28 anos de atividade profissional junto a prefeitura de São José dos Campos, após envolver em suposto crime contra a vida, e respondeu a processo judicial. Julgado culpado recorreu em liberdade; enquanto aguardava decisão judicial, requereu férias e licença sem vencimentos, no entanto, o prazo não foi suficiente para ver resolvida sua situação junto à Justiça Criminal. Na iminência de ser condenado, segundo declaração de um familiar ouvido pela Comissão Processante, optou por abandonar o serviço público não retornando do período de licença sem vencimentos.

Por determinação da autoridade competente, o processo disciplinar foi instaurado com previsão da penalidade de demissão.

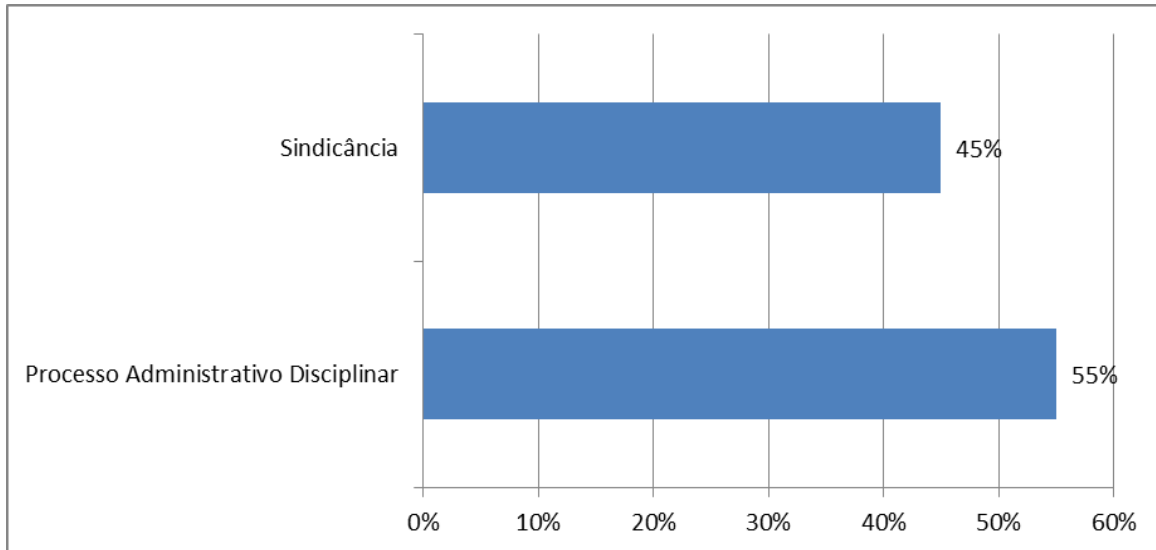
O servidor não atendeu à citação, foi decretada sua revelia e nomeado defensor dativo.

A Comissão processante seguiu todo o rito processual adequado ao caso, tendo inclusive ouvido familiar do servidor, ocasião em que foi informada da intenção do servidor em não retomar suas atividades laborativas.

A Comissão, entendendo a vontade consciente do servidor em não retomar suas atividades, vez que o mesmo optara por ser foragido da justiça a cumprir pena privativa de liberdade, caso não fosse acatado seu recurso junto a Justiça Criminal, recomendou pela pena de demissão, uma vez que restara comprovado o elemento subjetivo do tipo, qual seja, o “animus abandonandi”; o que foi acatado pela autoridade competente.

PROCESSOS INSTAURADOS

Processo Administrativo Disciplinar – 55%



Sindicância – 45%

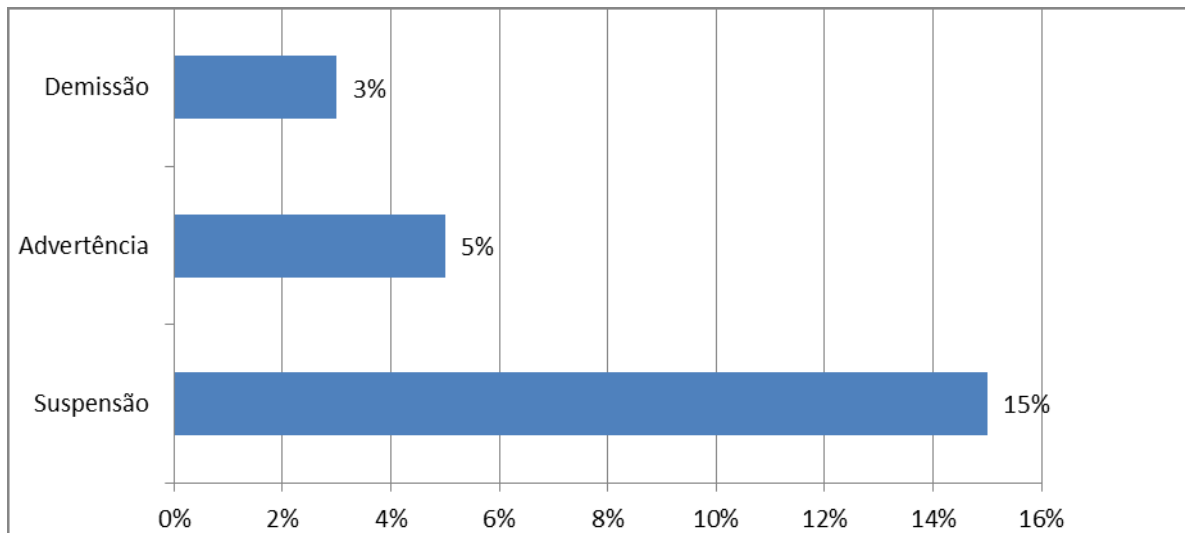
Quadro 1 – criado pela autora: Referente ao número de processos instaurados nas modalidades de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância.

Penalidades aplicadas

Suspensão – 15%

Advertência – 5%

Demissão – 3%

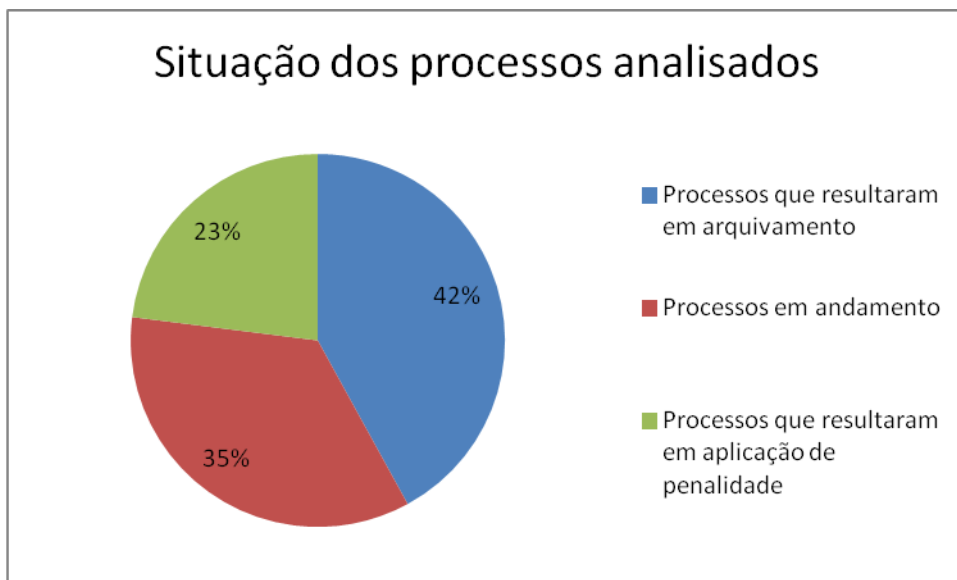


Quadro 2 – criado pela autora: Referente ao percentual de cada penalidade aplicada

O estudo realizado pela autora demonstrou que 23% (vinte e três por cento) dos processos instaurados, resultaram na aplicação de penalidades, sendo o maior percentual da penalidade de suspensão. Observou-se que a incidência da penalidade de suspensão resultou de casos de reincidência de condutas caracterizadas como infringência dos deveres funcionais, bem como, de casos sujeitos à penalidade de demissão, nos quais, a conduta mais gravosa fora descaracterizada, restando caracterizadas outras infrações, ou mesmo, casos em que foi aplicado o princípio da razoabilidade e proporcionalidade, os antecedentes disciplinares dos servidores denunciados e, ainda, as circunstâncias atenuantes.

Importante ressaltar que, dos 100 (cem) processos instaurados, 42 (quarenta e dois) resultaram em arquivamento, 35 (trinta e cinco) estão em andamento e 23 (vinte e três) resultaram na aplicação de penalidades.

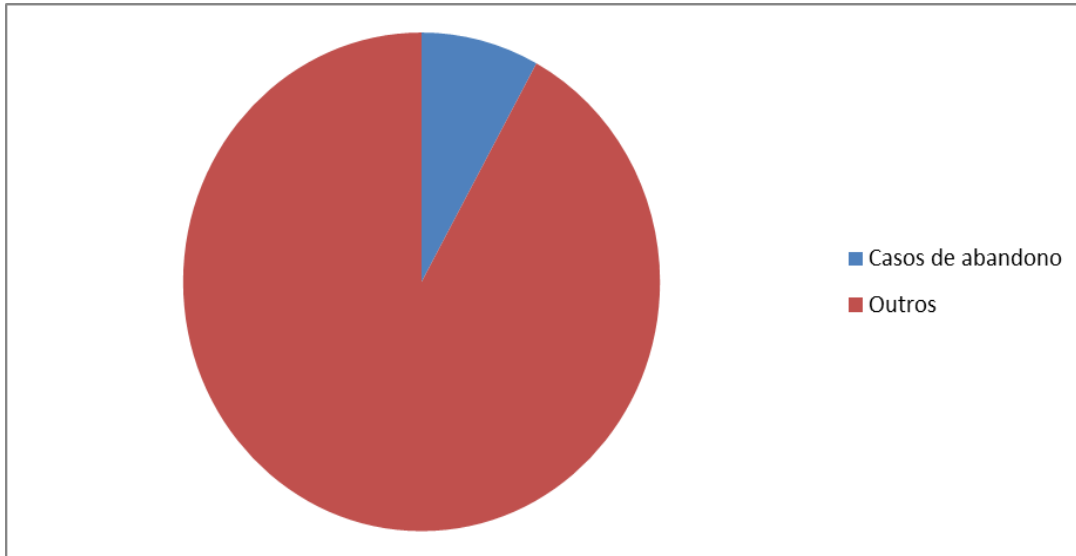
Observa-se que o expressivo número de processos em andamento deve-se ao fato dos autos encontrarem-se sobrestados, no aguardo de diligências.



Quadro 3 – criado pela autora:Referente à situação em que se encontram os processos

PERCENTUAL DE INFRAÇÕES

Casos de abandono – 8%



Outros – 92%

Quadro 4 – criado pela autora: Referente ao percentual de casos de abandono de cargo e função pública em relação ao número de procedimentos instaurados.

O número de processos instaurados por abandono de cargo e função corresponde a 8% (oito por cento) dos casos, no entanto, destaca-se que entre os feitos em andamento, muitos se tratam desta modalidade de infração disciplinar, assim, esse percentual representa apenas a relação entre o número de processos instaurados e concluídos. O estudo demonstrou que dos 23 (vinte e três) processos concluídos, em 03 (três) casos, restou comprovada a infringência disciplinar de abandono de cargo e função, e este mesmo número corresponde aos casos em que foram aplicadas a penalidade de demissão, ou seja, de todos os casos apurados, as demissões foram aplicadas, apenas, nos casos da referida infração disciplinar.

2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O bom funcionamento da máquina administrativa depende diretamente do comprometimento de seus agentes. O servidor público precisa e deve colocar, de forma profissional e ética, suas habilidades técnicas e intelectuais a serviço da coletividade.

A gestão de pessoas, especificamente, no que se refere à disciplina dos servidores tem grande relevância dentro da administração pública.

A ocorrência de condutas infracionais impede o bom andamento dos serviços públicos e a administração tem o poder-dever de adotar as medidas legais para apurar a conduta do servidor infrator, garantindo a este os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório.

Durante a pesquisa realizada, observou-se grande número de condutas caracterizadas como procedimento desidioso, o que determinou para a previsão da penalidade de demissão, contudo, trata-se de tipo infracional que abrange um universo de condutas.

Outra observação refere-se ao fato de que as ausências injustificadas, caracterizadas como inassiduidade habitual e abandono de cargo e função, estão diretamente relacionadas à dependência de drogas ilícitas, em especial, o consumo excessivo e descontrolado de bebidas alcólicas, no entanto, constata-se muitos casos nos quais problemas como depressão, síndrome do pânico e transtorno bipolar afetivo, foram determinantes para que servidores deixassem de cumprir com suas obrigações funcionais.

A Prefeitura de São José dos Campos, mantém em sua estrutura organizacional um setor com a finalidade específica de apoiar os servidores dependentes químicos e alcóolicos, com equipe multiprofissional e parcerias com clínicas especializadas, porém, não dispõe de estrutura para apoiar os servidores com patologias psicológicas.

Porém, trata-se o alcoolismo de patologia na qual a cura depende da vontade do doente em se curar, o que limita a ação da administração, inclusive, no sentido de demitir o servidor que não aceita o tratamento disponibilizado.

Ressalta-se que a jurisprudência dominante se faz no sentido de que o trabalhador que se recusa ao tratamento proposto pela empresa pode ser demitido, porém, sem justa causa, haja vista que se encontra doente. No entanto, no caso de servidores públicos, regidos pelo sistema estatutário, no qual o servidor só pode ser demitido após o devido processo legal, onde lhe seja assegurada ampla defesa e contraditório, as demissões socorrem por justa causa, assim sendo, necessário se faz estabelecer até onde vai a responsabilidade da administração com este servidor, bem como criar mecanismos legais para que a prefeitura não seja obrigada a manter em seu quadro de servidores um doente que recusa se tratar.

E ainda, manter vigilante preocupação com o planejamento para que seja possível substituir, de imediato, o servidor faltoso mantendo a regularidade dos serviços públicos.

Outro aspecto observado na pesquisa refere-se à necessidade da Prefeitura de São José dos Campos adotar um procedimento de ajustamento de conduta, através do qual servidores primários de infrações disciplinares menos gravosas, possam, através de um termo circunstanciado, se responsabilizarem por um maior comprometimento no desenvolver de suas atividades, sem que haja necessidade da abertura de procedimento disciplinar, considerando que, embora a lei específica determine prazo para conclusão dos trabalhos, na totalidade dos casos, os processos foram concluídos muito tempo depois, demandando altos custos.

Identificamos a necessidade de alteração do Decreto Lei nº 9207/97 que regulamento o Título V – Do Processo Disciplinar, da Lei Complementar nº 56/92, de 24 de julho de 1992, uma vez que a realidade no que se refere à demanda de processos administrativos, bem como a estrutura para a realização de diligências complementares, impede que as comissões processantes possam concluir seus trabalhos conforme estabelecido no referido Decreto-Lei.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Léo da Silva. Curso de Processo Disciplinar, vol. 3, Brasília, Cebrade, 2008
- BRASIL, **VADE MECUM**, Constituição e Código Penal Brasileiro. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes, 2011
- CELSONO, Antônio Bandeira. Disponível em <http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2544/5.pdf>, acesso em 07 de outubro de 2013
- CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Presidência da República. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar, vols. 1 e 2, 2012**
- COSTA, José Armando da. **Teoria e Prática do Direito Disciplinar**. São Paulo: Forense, 1981
- FILHO, Romeu Felipe Bacelar. Princípios Constitucionais do Direito Administrativo Disciplinar, Editora Max Limonad, 1998.
- WARMLING, Glenda Liz de Paula. O processo disciplinar por abandono de cargo. Situações que afastam a demissão. **Jus Navigandi**, Teresina, [ano 12, n. 1581, 30 out. 2007](#) . Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/10593>>. Acesso em: 05 de novembro de 2013.
- MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **Lei 8.112/90 – Interpretada e Comentada** , 2010
- MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. (atualizada por Eurico de Andrade Azevedo, Delcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho). Malheiros Editores
- MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**, 2005
- PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**, Brasília: ENAD, 2010
- RIBEIRO, Sheila Maria Reis, **Controle Interno e Paradigma Gerencial**, Brasília, julho 1997
- SÃO JOSÉ DOS CAMPOS. **Lei Complementar nº 56/92, de 24 de julho de 1992** – Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município, de suas Fundações e

Autarquias, disponível em www.ceaam.net/sjc/legislação, acesso em 20 de setembro de 2013.

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS. **Decreto nº 9207/97, de 04 de março de 1997** – Regulamenta o Título V – Do Processo Administrativo Disciplinar da Lei Complementar nº 056/92, disponível em www.ceaam.net/sjc/legislação, acesso em 01 de outubro de 2013

http://pt.wikipedia.org/wiki/Servidor_p%C3%BAblico, acesso em 07 de outubro de 2013

APÊNDICES

APÊNDICE A – Solicitação de autorização para coleta de dados

São José dos Campos, 08 de agosto de 2013.

À

Senhora Adriana de Oliveira Costa

Presidente da Junta de Procedimentos Disciplinares

Prefeitura Municipal de São José dos Campos

Débora Ferreira dos Santos, servidora lotada nesta Junta, matrícula nº 31.269-9, aluna regularmente matriculada junta à Universidade Tecnológica Federal do Paraná, cursando Especialização em Gestão Pública Municipal, tendo em vista a obrigatoriedade de apresentar Trabalho de Conclusão do Curso, na modalidade de Monografia, solicita a Vossa Senhoria permissão para proceder ao levantamento de dados neste setor, no que se refere ao número de Procedimentos Disciplinares instaurados no período compreendido entre o ano de 2010 e o mês de setembro do ano de 2013 , como Processo Administrativo Disciplinar ou Sindicância.

Esclareço que será mantida sob sigilo qualquer forma de identificação dos Servidores envolvidos nos processos.

Informo que o objetivo principal da pesquisa a ser realizada é apresentar dados, em especial, quanto à infração disciplinar de abandono de cargo e função, bem como demonstrar o prejuízo que referida conduta traz para a sociedade.

Afirmo que os dados serão levantados em horários que não comprometerão o desenvolvimento das minhas atribuições enquanto servidora desta Prefeitura.

Atenciosamente;

Débora Ferreira dos Santos

ANEXOS

Anexo A - Deveres e as proibições elencadas na Lei Complementar nº 56/92, Estatuto dos Servidores Públicos do Município, de suas Fundações e Autarquias.

Artigo 97 – São deveres do servidor:

- I- Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II- Ser leal às instituições a que servir;
- III- Observar normas legais e regulamentares, bem como os prazos a que esteja obrigado;
- IV- Cumprir ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V- Atender com presteza;
- VI- Levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- VII- Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII- Guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X- Ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI- Tratar com urbanidade as pessoas;
- XII- Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Artigo 98 – Ao Servidor é proibido:

- I- Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II- Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III- Recusar fé a documentos públicos;
- IV- Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V- Promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;

- VI- Cometer à pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuições que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado:
- VII- Coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou a partido político:
- VIII- Manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil:
- IX- Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública:
- X- Participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário:
- XI- Atuar, como procurador, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau e de cônjuge ou companheiro:
- XII- Receber propina, comissão ou vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições:
- XIII- Praticar usura sob qualquer de suas formas:
- XIV- Proceder de forma desidiosa:
- XV- Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviço ou atividades particulares:
- XVI- Cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitória;
- XVII- Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

Parágrafo único. Aos Secretários Municipais aplicam-se as restrições previstas na Lei Orgânica do Município.

ANEXO B – Modelo de Portaria Inaugural para o procedimento de Processo Administrativo Disciplinar

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
Estado de São Paulo

Portaria nº **xx/2012**
de 17 de janeiro de 2012

O Secretário de Administração da Prefeitura de São José dos Campos, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições, e de acordo com a delegação outorgada pelo Decreto nº 11.773, de 23 de junho de 2005, em consonância com o artigo 130 da Lei Complementar nº 056/92, resolve:

Considerando que a documentação contida nos autos de averiguação preliminar nº ABC326-0/10, indicam que a servidora **Maria da Silva**, brasileira, solteira, ocupante da função de Agente Administrativo, lotada junto à Secretaria de Administração, matrícula nº 100.76589, portadora da Cédula de Identidade, R.G. nº 20202027, SSP/SP; inscrita no CPF/MF sob nº 000.001.002-03; residente e domiciliada na Rua das Flores, nº 01, Parque Iguaçu, Município de São José dos Campos, São Paulo, C.E.P. 20.200-200, no período compreendido entre janeiro de 2009 e março de 2013, teria cometido número superior a 40 (quarenta) faltas ao trabalho, de forma interpolada e injustificada, sendo que, entre 31 de fevereiro de 2009 e 31 de fevereiro de 2013, estas se deram consecutivamente.

Considerando que a conduta da servidora acima qualificada, configura infração disciplinar ao disposto nos artigos 98, inciso XIV, e 118, todos elencados na Lei Complementar 056/92, com consequente aplicação de

penalidade prevista no mesmo Diploma Legal, se devidamente comprovada a prática dos ilícitos administrativos;

Considerando o disposto no artigo 121 do mesmo Texto Legal, que obriga a Administração Pública a investigar os fatos acima relatados, através de **Processo Administrativo Disciplinar** em que seja assegurado a servidora o direito ao exercício do contraditório e da ampla defesa;

Considerando, ainda, o teor do Decreto 9208/97 que criou a Junta de Procedimentos Disciplinares, **r e s o l v e**:

Expedir a presente Portaria instaurando-se procedimento para apuração dos fatos relatados, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta, **DESIGNANDO a Sexta Comissão de Procedimentos Disciplinares - PROCED 6**, a saber :

Presidente: Sr.(a) **Ana da Silva**

Membro Auxiliar: Sr.(a) **Maria da Silva**

Membro Auxiliar: Sr.(a) **José da Silva**

Registre-se e publique-se.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, aos 17 de janeiro de 2012.

Registrada e publicada na Secretaria de Administração, Departamento de Recursos Humanos, aos dezessete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e doze.

João da Silva
Secretário de Administração

ANEXO C – Modelo de documento de distribuição de feitos

À

Sexta Comissão Processante

Em atendimento ao despacho de fls. 10 dos autos de averiguação preliminar nº 10000/10 e à respectiva Portaria nº 10000/2010, de 31 de fevereiro de 2010, cuja cópia encontra-se acostada às fls. 01/02 do presente feito, atos estes exarados pelo Senhor Secretário de Administração, no uso de suas competências, distribuo os presentes autos, em conformidade com o disposto no artigo 4º, § 5º do Decreto nº 9207/97, de 04 de março de 1997, à Sexta Comissão Processante, designada para a condução dos trabalhos de apuração e relatório sobre os fatos narrados.

São José dos Campos, 31 de fevereiro de 2010.

Maria da Silva

Presidente da Junta

ATA DE INSTALAÇÃO DOS TRABALHOS

Aos nove dias do mês de setembro do ano dois mil e dez, presentes os membros abaixo subscritos, instalou-se na sala da Junta de Procedimentos Disciplinares, à rua José de Alencar, nº 123, 2º subsolo, Centro, em São José dos Campos, S.P., os trabalhos que deverão ser desenvolvidos pela Comissão designada através da Portaria nº xx/2012, de 17 de janeiro de 2012, para apurar os fatos relatados no Processo Administrativo Disciplinar nº xxxx-4/2012.

São José dos Campos, 31 de fevereiro de 2012.

Ana da Silva
Presidente da Comissão

Maria da Silva
Membro Auxiliar

José da Silva
Membro Auxiliar

TERMO DE REVELIA

Processo nº 10000/2011

Aos três dias do mês de novembro de 2011, na sede da Junta de Procedimentos Disciplinares, atendendo o teor do artigo 9º do Decreto 9207/97, de 04 de março de 1997, considerando que o servidor denunciado **João da Silva**, matrícula nº 10000, após tentativa infrutífera da Comissão Processante de localizá-lo e citá-lo do prazo legal para apresentação de defesa prévia, conforme comprovantes às fls. 10, deste processo, bem como a publicação da citação e denúncia nas edições do Boletim do Município nº 6972 e 6975, datados em 01 e 15 de fevereiro do corrente ano, deixou decorrer o prazo legal para defesa prévia, sem formalizá-la, fica declarada a revelia do citado servidor para que surta os devidos e legais efeitos, dando ensejo à designação de defensor dativo a ser exarada pelo Ilustríssimo Senhor Secretário de Administração. Para constar, lavrei o presente termo que vai assinado por mim, na qualidade de presidente da Primeira Comissão Processante e demais membros.

São José dos Campos, 03 de março de 2011.

Ana da Silva

Presidente da Comissão

Maria da Silva

Membro Auxiliar

José da Silva

Membro Auxiliar

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
Estado de São Paulo

Portaria nº 1000/2012

31 de fevereiro de 2012

O Secretário de Administração da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, no uso de suas atribuições, notadamente da delegação conferida pelo Decreto 11.773, de 23 de junho de 2005.

RESOLVE:

Designar Nenê da Silva, Servidor Público Municipal, matrícula nº 1000, para, na condição de defensor dativo, apresentar defesa escrita, acompanhar o procedimento disciplinar e adotar as demais providências que se tornarem necessárias em favor do servidor JOSÉ DA SILVA, ocupante da função de Supervisor Administrativo matrícula nº 7000 o qual responde ao Processo Administrativo Disciplinar nº 30444/2010, constituído nos termos da Portaria nº 01/2012, de 31 de fevereiro de 2011.

Registre-se e publique-se.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 31 de fevereiro de 2011.

Registrada e publicada na Secretaria de Administração, Departamento de Recursos Humanos, aos três dias do mês de novembro de 2010.

João da Silva
Secretário de Administração

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
Estado de São Paulo

Portaria nº **10000/2012**
de 18 de fevereiro de 2012

O Secretário de Administração da Prefeitura de São José dos Campos, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições, e de acordo com a delegação outorgada pelo Decreto nº 11.773, de 23 de junho de 2005, em consonância com o artigo 130 da Lei Complementar nº 056/92, resolve:

PRORROGAR por 60 (sessenta) dias, a partir de 20 de abril de 2012, o prazo da Portaria nº 10000/2010, que instaurou o processo interno nº 10000/2010.

Registre-se e publique-se.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, aos 31 de fevereiro de 2010.

Registrada e publicada na Secretaria de Administração, Departamento de Recursos Humanos, aos trinta e um dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dez.

João da Silva
Secretário de Administração