



PODER JUDICIÁRIO - JUSTIÇA FEDERAL
6ª Vara da SJGO

PROCESSO: 1025419-49.2019.4.01.3500

CLASSE: TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE (12135)

REQUERENTE: _____

REQUERIDO: UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Trata-se de ação de procedimento comum ajuizada por _____ em desfavor da **UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - UFG**, objetivando provimento de urgência para “suspender a Portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019, que demitiu a Autora, bem como reintegrá-la, imediatamente, aos quadros de docente da Faculdade de Direito da UFG, além de manter seus proventos na integralidade, sem qualquer corte; (...) concedida a tutela, que seja estipulada multa diária de R\$1.000,00 (mil reais) por dia de atraso no cumprimento da ordem judicial”. No mérito, requer a confirmação da liminar, declarando “a nulidade do PAD 23070.020833/2014-72 e da demissão aplicada pela portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019”.

Alega que: a) “a primeira nulidade está no fato de que entre os dias 11 de agosto de 2014 a 23 de setembro de 2014 não houve 30 (trinta) dias de trabalho para a Autora, uma vez que ela é docente com carga horária de 20 (vinte) horas” e “entre os dias 11 de agosto de 2014 (data que iniciaram as aulas no campus Goiás, confirmado pela Comissão do PAD), até o dia 23 de setembro de 2014, a Autora só teria 12 (doze) faltas consecutivas, o que afasta, por completo, a possibilidade de demissão por abandono de emprego”; b) “o PAD, de rito sumário, foi alongado por mais de 5 anos, dificultando o direito de defesa da Autora, pela falta de contato com os alunos que participaram de suas turmas na época, bem como a impossibilidade de ir atrás de documentos da época”; c) “consta folha de ponto com presenças e ausências de alunos na turma de Direito de Execução Penal e Administração Penal desde o primeiro dia de aula, ou seja, 15 de agosto de 2014” e “o relatório final da primeira comissão (...) foi pela não configuração do abandono de cargo, tendo em vista a dilação probatória feita à época dos fatos”; d) “não satisfeito com o resultado do PAD, foi designada nova comissão do PAD, e a reitoria não julgou conforme o relatório da comissão, que estava fiel à dilação probatória”; e) há “outras nulidades como: 1 - o prejuízo ao direito de defesa devido ao lapso temporal superior a 4 (quatro) anos (...) ; 2 afronta ao princípio da razoabilidade: todas as matérias de

2014/2 foram ministradas dentro do semestre; além disso, a Autora continuou trabalhando normalmente por mais de 5 (cinco) anos após o suposto ocorrido; 3 - julgamento contrário às provas – na primeira comissão ficou claro, evidente, pela via documental, que não houve abandono de cargo, e que houve sim a ministração das aulas, às sextas e sábados, que eram os dias em que a Autora ministrava aula; 4 - prescrição quinquenal (...) a prescrição começa a correr apenas quando informado o suposto fato à Autoridade, pois houve toda uma mobilização de pessoas da Diretoria/Coordenação, desde Julho/2014, para a organização do Semestre 2014/2, quando o suposto fato já seria de amplo conhecimento de todas as pessoas necessárias; portanto, a punição aplicada em 10/12/2019 já foi fora de prazo. 5 - ausência de ‘animus abandonandi’ – confirmado pelo Diretor da Faculdade de Direito da época, Pedro Sérgio; 6 – (...) perdão tácito, por conta do seu retorno e continuidade de seu serviço, regularmente, por mais de 5 anos após o suposto fato; ao contrário do entendimento da última comissão, este instituto aplica-se, sim, ao servidor estatutário”; e) “se for mantida a portaria que demitiu a Autora, esta não receberá seus proventos no dia 02 de janeiro de 2020, e isso colocará em risco a saúde de sua filha, além da própria subsistência, pois não tem como arcar com todas as despesas com apenas R\$3.000,00 (três mil reais) por mês, que recebe de pensão do INSS”.

Inicial instruída com documentos.

Decisão (ID 144783888), concedendo “a tutela provisória de urgência pedida na petição inicial, em caráter antecedente, para suspender, provisoriamente, os efeitos da Portaria nº 6668, de 10/12/2019 (cópia 144525391 Pág. 32) e o ato demissório da parte Autora, que deverá ser mantida nos quadros da UFG em suas atividades regulares (arts. 297 e 497 do CPC/2015)”.

Aditamento da inicial (ID 170778869), reiterando os fundamentos da petição inicial e asseverando ainda “desvio de finalidade do PAD” por “divergências políticas envolvendo a Autora e a Faculdade de Direito da UFG”.

Contestação apresentada pela UFG (ID 183149372), sustentando que: a) inexistente “excesso de prazo para conclusão do PAD” e “prejuízo à defesa”, porque “após a instauração do PAD, a Administração possui 140 dias para conclusão e julgamento. Caso não o faça, o prazo prescricional se iniciará após o vencimento desse período. Para que possa haver eventual nulidade no PAD em razão de excesso de prazo, imperiosa a demonstração de efetivo prejuízo à defesa, nos termos da Súmula 592/STJ”; b) “após as duas primeiras indicições (...) realizadas mais próximas do período do suposto abandono de cargo, a servidora, devidamente citada, se manteve inerte e não apresentou defesa no prazo estipulado, motivo pelo qual em ambas ocasiões lhe foi designada uma Defensora Dativa”; c) não há prescrição, pois “o simples fato de a Diretoria/Coordenação da unidade acadêmica ter tomado conhecimento da possível infração não é suficiente para iniciar o prazo prescricional com fulcro no §1º do art. 142 da Lei 8.112/90”; d) “inicialmente o PAD foi instaurado pelo rito sumário, que possui prazo inicial de 30 dias, podendo ser prorrogado por 15 dias e seu julgamento (prazo impróprio) deve se dar no prazo de 5 dias, nos termos do §§4º e 7º do art. 133 da Lei 8.112/90. Consequentemente, o prazo interruptivo prescricional no PAD, rito sumário, é de 50 dias (30+15+5), que no caso avaliado a interrupção se deu até o dia 02/12/2015 e se reinicia em 03/12/2015. No mesmo caminho, tendo em vista o prazo de 5 (cinco)

anos para uma possível prescrição intercorrente da pretensão punitiva quanto às infrações punidas com demissão (art. 142, I, da Lei 8.112/90), o prazo fatal se daria em 03/12/2020, ou seja, em data bem posterior a indicada pela comissão trina de 26/01/2020 (...). Ao revés desta constatação, a demissão da impetrante se deu em 12/12/2019 com a publicação da Portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019, no Diário Oficial da União (DOU) (...), a demissão se deu quase um ano antes do prazo fatal da perda da pretensão punitiva” (Súmula 635 do STJ); e) não há que se falar em desrespeito ao princípio da razoabilidade, uma vez que o julgamento se deu “conforme as provas”; “as folhas de pontos acostadas aos autos, sejam elas da Faculdade de Direito em Goiânia ou Regional Goiás, não atribuem qualquer presença à _____ nos meses de agosto e setembro de 2014 (...), sendo que em relação aos registros da primeira unidade o nome da impetrante sequer aparece na relação de servidores”; f) “presume-se que a Lista de Frequência da disciplina de Direito de Execução Penal e Administração Prisional (...), possuindo presenças ou ausências assinaladas aos alunos desde 15 de agosto de 2014, foi preenchida retroativamente. Por essa razão não se pode julgar o referido documento como hábil a demonstrar eventual presença da docente no interstício entre 15 de agosto de 2014 e 24 de setembro de 2014”; g) “o ‘animus abandonandi’ não se refere necessariamente à intenção do servidor de abandonar o cargo, mas ao simples intento de estar ausente ao trabalho durante mais de 30 dias” e “o servidor, para afastar tal elemento subjetivo, deve demonstrar que havia um motivo de força maior ou de receio justificado de perda de um bem mais precioso”; h) “o simples testemunho do Diretor da Faculdade de Direito da Regional de Goiânia (...) não é suficiente para refutar a caracterização do ‘animus abandonandi’, tendo em vista a existência de outros elementos apontados pela Comissão Processante que demonstraram o intuito da impetrante se ausentar do serviço, sem autorização formal para tanto. Em especial cita-se a falta de autorização prévia para realização de atividades na Regional de Goiânia, sem prejuízo das incumbências acadêmicas a serem desempenhadas na Regional de Goiás e, ainda, a mera expectativa de remoção à capital do Estado como justificativa para não ministrar disciplina na localidade em que efetivamente era lotada”; i) “não há que se falar em perdão tácito, instituto do direito disciplinar trabalhista vinculado ao regime celetista de trabalho não aplicável a seara disciplinar vinculado a órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, ainda que sejam empregados públicos pelo regime celetista”; j) “a parte autora, em seu aditamento à inicial, afirma que, em razão de divergência política entre ela e a Faculdade de Direito da UFG, estaria sendo perseguida e faz menção a outro

PAD instaurado em seu desfavor. (...) não há qualquer notícia nos autos ou no PAD ora questionado no sentido de existir tal perseguição. Ademais, eventual análise desse pseudo desvio de finalidade deve ser realizado no âmbito do outro Processo Administrativo, porquanto em nada interferiu no presente caso”; k) “não houve a comprovação de qualquer prejuízo à defesa, não havendo que se falar, portanto, em nulidade do PAD” e “não se vislumbra qualquer comprovação, por meio de prova robusta, da suposta ilegalidade dos atos praticados no PAD”; l) “há nítido prejuízo à entidade ré em razão de deferimento liminar, porquanto fora reintegrada ex-servidora que cometeu diversas faltas funcionais. Ademais, de forma totalmente precária, foi afastada a presunção de legalidade e legitimidade dos atos administrativos praticados ao longo do PAD, que respeitou integralmente o direito de defesa de demandante, o que se mostra deveras pernicioso. (...) em caso de revogação da liminar futuramente, não será possível a cobrança de valores

percebidos pelo servidor, posto que estava laborando. Logo, mais um prejuízo ao erário". Junta documentos.

Agravo de instrumento interposto pela UFG (ID 183149391).

Réplica ofertada (ID 240176853).

Sem especificação de novas provas.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

O feito comporta julgamento antecipado, nos termos do art. 355, I, do CPC/2015.

Desnecessária a realização de outras provas em face da farta documentação juntada aos autos. Ademais, as provas são destinadas ao convencimento do Juiz, cabendo a ele aferir sobre a necessidade ou não de sua realização, nos termos do art. 370 do CPC [precedente: TRF1, 6ª TURMA, AC 0074178-80.2013.4.01.3400, Rel. Juiz Federal Warney Paulo Nery Araujo (Conv.), e-DJF1 25/10/2016].

Como prejudicial de mérito, impõe-se o tema da prescrição.

Sustenta a parte autora ocorrência de prescrição da pretensão punitiva, uma vez que essa *"começa a correr apenas quando informado o suposto fato à Autoridade"* e *"houve toda uma mobilização de pessoas da Diretoria/Coordenação, desde Julho/2014, para a organização do Semestre 2014/2, quando o suposto fato já seria de amplo conhecimento de todas as pessoas necessárias; portanto, a punição aplicada em 10/12/2019 já foi fora de prazo"*.

Por sua vez, advoga a UFG que *"o simples fato de a Diretoria/Coordenação da unidade acadêmica ter tomado conhecimento da possível infração não é suficiente para iniciar o prazo prescricional com fulcro no §1º do art. 142 da Lei 8.112/90, uma vez que não consubstancia meios legais para deflagrar procedimento apuratório. (...) a primeira manifestação do Reitor da UFG no processo se deu no dia 05 de dezembro de 2014 (...), menos de um mês após encaminhamento da denúncia pela antiga Diretoria do Departamento do Pessoal"*; que *"inicialmente o PAD foi instaurado pelo rito sumário, que possui prazo inicial de 30 dias, podendo ser prorrogado por 15 dias e seu julgamento (prazo impróprio) deve se dar no prazo de 5 dias, nos termos do §4º e 7º do art. 133 da Lei 8.112/90. Consequentemente, o prazo interruptivo prescricional no PAD, rito sumário, é de 50 dias (30+15+5), que no caso avaliado a interrupção se deu até o dia 02/12/2015 e se reinicia em 03/12/2015. No mesmo caminho, tendo em vista o prazo de 5 (cinco) anos para uma possível prescrição intercorrente da pretensão punitiva quanto às infrações punidas com demissão (art. 142, I, da Lei 8.112/90), o prazo fatal se daria em 03/12/2020, ou seja, em data bem posterior a indicada pela comissão trina de*

26/01/2020 (...). Ao revés desta constatação, a demissão da impetrante se deu em 12/12/2019 com a publicação da Portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019, no Diário Oficial da União (DOU) (...), a demissão se deu quase um ano antes do prazo fatal da perda da pretensão punitiva”.

Sobre esse tema, a jurisprudência pátria se posiciona no sentido de que: a) “os prazos prescricionais previstos no art. 142 da Lei n. 8.112/1990[1] iniciam-se na data em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido - sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar - e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção” (Súmula 635 do STJ); b) “compete ao Ministro de Estado da Educação a instauração de procedimento administrativo disciplinar e a aplicação de penalidades previstas na Lei n. 8. 112/1990 contra servidor integrante do quadro de pessoal de Universidade Pública Federal, por força do disposto nos Decretos n. 3.035/1999 e n. 3. 669/2000” (precedentes: MS 21669/DF, Rel. Min. Gurgel de Faria, Primeira Seção, julgado em 23/08/2017, DJe 09/10/2017; MS 21231/DF, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, julgado em 22/02/2017, DJe 24/04/2017; fonte: Jurisprudência em Teses do STJ, Edição n. 5, Processo Administrativo Disciplinar – I, item 10); c) “é competente o reitor para aplicar a pena de demissão a servidor de universidade federal, se assim estiver previsto em seus estatutos, em face do princípio da autonomia administrativa composto no art. 207, da Carta – Precedentes da 4ª Região” (TRF1, 1ª Turma Suplementar, Apelação em MS n. 94.01.23768-9/PI, proc. na origem 93.0002447-7, Rel. Juiz José Henrique Guaracy Rebêlo (Conv.), julgado em 02/10/2001); d) “interrompida a prescrição pela instauração do processo administrativo disciplinar, a Administração dispõe do prazo máximo de 140 (cento e quarenta) dias para conclusão e julgamento, após o qual se dá início à contagem do prazo prescricional de 5 (cinco) anos. Precedentes. 3. Tendo em vista a presença de dispositivo legal específico - art. 238 da Lei n. 8.112/90 -, não há falar na incidência do art. 10 do Código Penal, pois, em se tratando de processo administrativo disciplinar, exclui-se o dia com começo e inclui-se o do vencimento” (STJ, 1ª Seção, MS 23464/DF, 2017/0082737-9, Rel. Ministro Mauro Campbell Marques, Julgado em 11/12/2019, Fonte: DJe de 13/12/2019).

Impende destacar que há previsão no Regimento Geral da UFG de que compete ao Reitor “exercer o poder disciplinar” do pessoal da Universidade (Estatuto e Regimento da UFG/1996, art. 46, IX; Resolução Conjunta – CONSUNI/CEPEC/Conselho de Curadores n. 01/2015, art. 56, XI).[2]

Consta dos autos que o Reitor da UFG determinou “a instauração do Processo Administrativo Disciplinar, sob o rito sumário, em desfavor da servidora _____, por abandono do cargo, consoante dispõem os arts. 133, 138, 140 e 143, da Lei nº 8.112/90”, em 05/12/2014 (ID 144525363, p. 29), marco inicial do prazo prescricional. Já a portaria de instauração do referido processo administrativo disciplinar (Portaria n. 2130) foi publicada no “boletim especial nº 24/2015” em 13/10/2015 (ID 144525363, p. 32), marco interruptivo da prescrição.

Nos termos do art. 238 da Lei n. 8.112/90, “os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se

o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente”.

Assim, o primeiro dia do prazo de 140 dias para conclusão e julgamento do PAD se iniciou no dia seguinte à publicação da Portaria n. 2130, ou seja, em 14/10/2015 (quarta-feira), encerrando-se em 1º/03/2016 (terça-feira). Novo prazo prescricional iniciou-se em 02/03/2016 (quarta-feira). Considerando que a portaria de demissão (Portaria n. 6668) foi publicada no DOU em 12/12/2019 (ID 144525381, p. 41), ou seja, ainda dentro do prazo de 5 anos de que dispunha a Administração para concluir o processo administrativo disciplinar, não há falar em ocorrência de prescrição da pretensão punitiva da UFG.

Afasto, assim, a prejudicial de mérito em análise.

No mérito.

Postula a parte autora provimento de urgência para “*suspender a Portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019, que demitiu a Autora, bem como reintegrá-la, imediatamente, aos quadros de docente da Faculdade de Direito da UFG, além de manter seus proventos na integralidade, sem qualquer corte; (...) concedida a tutela, que seja estipulada multa diária de R\$1.000,00 (mil reais) por dia de atraso no cumprimento da ordem judicial*”. No mérito, requer a confirmação da liminar, declarando “*a nulidade do PAD 23070.020833/2014-72 e da demissão aplicada pela portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019*”.

Sustenta, em síntese, dificuldade de defesa pelo prolongamento do PAD por mais de 5 anos; ausência dos requisitos mínimos para configuração do abandono do cargo (faltas inferiores a 30 dias consecutivos e ausência do *animus abandonandi*); afronta ao princípio da razoabilidade; ocorrência de perdão tácito (*retornou aos trabalhos e ... permaneceu normalmente por mais 5 (cinco) anos*); desvio de finalidade do PAD (perseguição política) e risco à sua subsistência e de sua família (filha com altismo).

Em sede de antecipação dos efeitos da tutela (ID 144783888), assim decidiu o Juiz Federal Euler de Almeida da Silva Júnior:

“(...) A tutela antecipada e a tutela cautelar podem ser requeridas em caráter antecedente quando a urgência for contemporânea à propositura da ação, com o objetivo de evitar dano ou risco ao resultado útil do processo (art. 303 e 305 CPC).

Presente a probabilidade do direito pelas seguintes circunstâncias:

1) *possibilidade de prejuízo concreto à defesa da parte autora em longo processo administrativo, conduzido por três comissões processantes, uma das quais substituída por falta de qualificação legal de seus membros (Id 144525381 - Pág. 7);*

2) *duvidosa configuração do "animus abandonandi", pelas seguintes circunstâncias:*

a) imputação de falta por 44 dias, período esse muito próximo aos 30 dias estabelecidos na legislação de regência;

b) alegada existência de causas justificadoras (que merecem verificação cuidadosa pelo juízo processante) como a participação da Autora em procedimento de remoção (expectativa de remoção do local de origem) e a sua participação, ainda que informal, mas proveito da UFG, de atos preparatórios a fim de instalação de Curso de Especialização vinculado à Faculdade de Direito da UFG em Goiânia (Id. 144525388 - Pág. 1);

c) possível concorrência involuntária da situação de saúde da filha da parte Autora (criança e portadora de altismo, que exige cuidados especiais, conforme documentação de 144525390 - Pág. 1 a 6);

3) esmaecimento das presunções de legitimidade e legalidade do ato administrativo, levando-se em consideração, ainda, as seguintes circunstâncias adicionais:

a) notoriamente do fato de que, nas entidades federais de ensino superior, a conduta administrativa, ao tempo do fato, era, geralmente, a substituição periódica de faltas (por greves e outros) por reposição de aulas (há a alegação da parte Autora de que seus alunos concluíram, com aproveitamento, a matéria tardiamente iniciada);

b) apresentação de documentos que insinuam divergência ideológica, concretizada em atos, entre a Autora e parte da administração da UFG (144538353 - Pág. 1 A 19).

O risco de dano decorre dos efeitos imediatos da suspensão dos pagamentos (verba alimentar) sobre a pessoa da parte Autora e sua família (especialmente a filha portadora de doença que exige despesas adicionais de tratamento).

Em situação de carência de servidores, a manutenção da parte Autora nos quadros da UFG não causa risco de dano inverso.

Por outro lado, a decisão liminar poderá ser reapreciada pelo Juízo Processante.

ISSO POSTO, concedo a tutela provisória de urgência pedida na petição inicial, em caráter antecedente, para suspender, provisoriamente, os efeitos da Portaria nº 6668, de 10/12/2019 (cópia 144525391 - Pág. 32) e o ato demissório da parte Autora, que deverá ser mantida nos quadros da UFG em suas atividades regulares (arts. 297 e 497 do CPC/2015) (...).

Ausentes fatos novos que a infirmem, esta é a orientação que deve prevalecer.

Consoante entendimento do Superior Tribunal de Justiça, “o excesso de prazo para conclusão do processo administrativo disciplinar não conduz à sua nulidade automática, devendo, para tanto, ser demonstrado o prejuízo para a defesa” (precedentes do STJ: MS 019823/DF, Rel. Min. Eliana Calmon, Primeira Seção, julgado em 14/08/2013, DJe 23/08/2013; MS 016031/DF, Rel. Min. Humberto Martins, Primeira Seção, julgado em 26/06/2013, DJe 02/08/2013; fonte:

Jurisprudência em Teses do STJ, Edição n. 1: Processo Administrativo Disciplinar – I, item 6).

Como pontuado na decisão liminar, ficou configurada a “*possibilidade de prejuízo concreto à defesa da parte autora em longo processo administrativo, conduzido por três comissões processantes, uma das quais substituída por falta de qualificação legal de seus membros*”.

Também sem razão a UFG quanto à alegação de que “o ‘*animus abandonandi*’ não se refere necessariamente à intenção do servidor de abandonar o cargo, mas ao simples intento de estar ausente ao trabalho durante mais de 30 dias”.

Posicionou-se o Superior Tribunal de Justiça no sentido de que “a demonstração do ânimo específico de abandonar o cargo público que ocupa (*‘animus abandonandi’*) é necessária para tipificar conduta de servidor como prática de infração administrativa de abandono de cargo” (precedentes: MS 22566/DF, Rel. Min. Napoleão Nunes Maia Filho, Primeira Seção, julgado em 27/11/2019, DJe 29/11/2019; MS 17796/DF, Rel. Min. Napoleão Nunes Maia Filho, Rel. p/ Acórdão Min. Assusete Magalhães, Primeira Seção, julgado em 25/09/2019, DJe 19/11/2019; fonte: Jurisprudência em Teses do STJ, Edição n. 142: Processo Administrativo Disciplinar – V, item 8).

Nesse sentido os julgados do Tribunal Regional Federal da 1ª Região:

“ADMINISTRATIVO. DEMISSÃO DE PROFESSOR UNIVERSITÁRIO (...). DEVIDO PROCESSO LEGAL. ILEGALIDADE DA PENA (...). 3. É ilegal a aplicação da pena de demissão, por abandono do cargo, se não exsurgir do processo administrativo a comprovação de que a conduta do servidor estava presidida pelo ‘animus abandonandi’ (...).” (TRF1, 1ª Turma Suplementar, Apelação em MS n. 94.01.23768-9/PI, proc. na origem 93.0002447-7, Rel. Juiz José Henrique Guaracy Rebêlo (Conv.), julgado em 02/10/2001)

“ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. ABANDONO DE CARGO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ANIMUS ABANDONANDI. PERDÃO TÁCITO. REINTEGRAÇÃO DETERMINADA. APELAÇÃO PROVIDA. 1. Para fins de aplicação do ato de demissão por abandono de cargo, impõe-se averiguar o animus específico do servidor, a fim de avaliar o seu grau de desídia. Precedentes do STJ. 2. No caso, não se constata o ‘animus abandonandi’, seja pela circunstância de ter provado servidor que sua ausência se deu em período que acompanhou o pai idoso, doente e acamado, que veio a falecer e que requeria cuidados especiais; seja ainda pelas circunstâncias de haver comunicado tal fato à Administração, que não lhe orientou acerca da possibilidade de licenciar-se para acompanhar o tratamento de pessoa de família. Provou-se, todavia, que o servidor obteve autorização verbal de sua chefia imediata para as ausências. 3. Acresce, no caso, observar também que o servidor havia apresentado requerimento de remoção, antes de começar a faltar em serviço, pedido esse que demorou a ser apreciado e que veio a ser deferido em parte, autorizando o exercício provisório do servidor fora de sua sede. 4. Conquanto o servidor devesse ter formalizado o pedido de licença ou aguardar a solução do pedido de remoção trabalhando no seu local de lotação original e, ainda, que a autorização para ausência não possa se dar apenas verbalmente, tais fatos

apontam a inexistência da vontade de abandonar o serviço pelo apelante. 5. Também a circunstância de haver o servidor retornado voluntariamente ao serviço, bem antes de instaurado o PAD que culminou com sua demissão revela o "perdão tácito" da Administração, incompatível com a pena posteriormente aplicada.

Precedente do STJ. 6. Apelação parcialmente provida, para determinar a reintegração do autor, com efeitos patrimoniais a partir da propositura do mandado de segurança." (TRF1, 2ª Turma, AC 0021292-08.2007.4.01.3500 (2007.35.00.021355-5)/GO, Rel. Juiz Federal Renato Martins Prates (Conv.), julgado em 05 de agosto de 2013).

Como assentado na decisão transcrita (ID 144783888) "*duvidosa configuração do 'animus abandonandi', pelas seguintes circunstâncias: a) imputação de falta por 44 dias, período esse muito próximo aos 30 dias estabelecidos na legislação de regência; b) alegada existência de causas justificadoras (...) como a participação da Autora em procedimento de remoção (expectativa de remoção do local de origem) e a sua participação, ainda que informal, mas proveito da UFG, de atos preparatórios a fim de instalação de Curso de Especialização vinculado à Faculdade de Direito da UFG em Goiânia (Id. 144525388 - Pág. 1); c) possível concorrência involuntária da situação de saúde da filha da parte Autora (criança e portadora de altismo, que exige cuidados especiais, conforme documentação de 144525390 - Pág. 1 a 6)*".

Também razão assiste à parte autora quanto à alegação de "*afronta ao princípio da razoabilidade: todas as matérias de 2014/2 foram ministradas dentro do semestre; além disso, a Autora continuou trabalhando normalmente por mais de 5 (cinco) anos após o suposto ocorrido*".

De notar que a UFG não comprova ausência da ministração de matérias no semestre 2014/2 em face das faltas da parte autora. Também não demonstra o afastamento da autora das atividades de professora assistente entre o 2º semestre/2014/2 e o 2º semestre/2019.

Configurado o prejuízo à defesa da parte autora em longo processo administrativo, a afronta ao princípio da razoabilidade e ausente a intenção da parte autora de abandonar as funções inerentes ao cargo de Professora Assistente da UFG (*animus abandonandi*), que é requisito subjetivo do tipo administrativo "*abandono de cargo*" (Lei n. 8.112/90, art. 132, II), há de se reconhecer "*a nulidade do PAD 23070.020833/2014-72 e da demissão aplicada pela portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019*".

Enfim, quanto à alegação da parte autora de que teria havido "perdão tácito" por parte da Administração, ao admitir o seu retorno ao trabalho antes da instauração do PAD, assim como a sua permanência nos quadros da UFG por tanto tempo, há que se tecer algumas considerações. Com efeito, conforme assevera a UFG o instituto do perdão tácito é originário do Direito Trabalhista, sendo, no mínimo, controversa a sua aplicabilidade no âmbito do Direito Administrativo.

No âmbito do regime disciplinar dos servidores públicos civis da União, determina a Lei que, verificada a ocorrência de irregularidade, o procedimento para apurá-la deve ser instaurado de imediato (Art. 143, caput, da Lei nº 8.112/90). Deverá, assim, a

autoridade que tiver conhecimento da irregularidade, promover a sua apuração imediata, valendo-se, para tanto, do procedimento adequado.

Promover a apuração "imediata" importa em, uma vez conhecido o fato danoso, providenciar a autoridade responsável a sua apuração de modo célere, de plano, sem mais delongas. Ou seja, sendo o fato conhecido e constituindo ele irregularidade, por apresentar-se contrário aos deveres do servidor, há de adotar-se, de logo, no menor tempo possível, as providências tendentes à sua apuração.

Não há dúvida quanto ao fato de que o desejado pela norma em comento é que entre o conhecimento do evento irregular, o início da apuração e a aplicação da pena, não transcorra um tempo excessivamente longo. A imediatidade deverá estar representada pela instauração do correspondente procedimento no menor tempo possível.

A questão que se coloca é se, não o fazendo, estará a autoridade administrativa afrontando o princípio da imediatidade e oportunizando o reconhecimento do perdão tácito? A exemplo do que ocorre na esfera privada, poderá eventual punição aplicada ao servidor ser negada em face disso?

De acordo com CELSO RIBEIRO BASTOS (*in*, "Curso de Direito Administrativo" - São Paulo: Saraiva, 1994 - p. 45), se a atividade administrativa é "... uma atividade de zelo, ou de cura pelos interesses públicos, tais como definidos em lei, não cabe evidentemente à Administração sobre eles dispor".

Refere-se o citado autor, ao princípio da indisponibilidade do interesse público, pondo em relevo o fato de que *os atos administrativos são atos de zelo, de cura, de implementação, de execução, mas nunca atos propriamente de decisão e deliberação sobre as finalidades públicas em si mesmas que hão de estar pré-traçadas em diplomas legais*" (ob. cit., p. 46).

Nesse passo, de acordo com a doutrina majoritária, não haveria de se cogitar da aplicação do perdão tácito na seara administrativa, uma vez que o processo administrativo, no caso, é procedimento vinculado, sobre o qual não detém o administrador nenhuma discricionariedade.

Não obstante isso, na jurisprudência do C. Superior Tribunal de Justiça – STJ, tem prevalecido o entendimento de que a Administração, *ao acolher o retorno do servidor, que reinicia suas atividades, toma atitude contrária à pena de demissão, incompatibilidade que implica em perdão tácito*. (RMS 16.713/SP, Rel. Min. PAULO MEDINA, SEXTA TURMA, julgado em 25/6/2004, DJ 23/8/2004, p. 276)

Há também, diversos precedentes daquela Corte Superior no sentido de que o *retorno voluntário ao serviço, antes de instaurado processo disciplinar tendente à aplicação da penalidade, afasta, inequivocamente, o ânimo de abandono*. Essa orientação foi tomada no julgamento do mesmo processo acima mencionado e em diversos outros que o sucederam.

No caso em exame nota-se que o retorno da autora às atividades se deu antes da instauração do procedimento disciplinar, o que, segundo a orientação do STJ afasta o ânimo de abandono do cargo por parte dela.

Portanto, a procedência dos pedidos é medida que se impõe.

III - DISPOSITIVO

Do exposto, **julgo procedentes** os pedidos, convalidando em definitiva a liminar, para declarar “*a nulidade do PAD 23070.020833/2014-72 e da demissão aplicada pela portaria nº 6668, de 10 de dezembro de 2019*”.

Extinção do processo com resolução do mérito (art. 487, I, do CPC).

Pela UFG, custas em reembolso (art. 82, § 2º, do CPC; art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 9.289/96) e verba honorária, que fixo R\$3.000,00 (CPC, art. 85, *caput* e §§ 2º e 8º, do CPC).

Reexame necessário, mas de cumprimento imediato (CPC, art. 496, I).

Agravo pendente (AI 1004831-11.2020.4.01.0000). Oficie-se ao TRF1ª Região.

Publique-se. Registre-se. Intimem-se.

(data e assinatura eletrônicas).

<<<assinado digitalmente>>>

Paulo Ernane Moreira Barros

Juiz Federal

[1] Lei n. 8.112/90: “(...) Art. 142. A ação disciplinar prescreverá: I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão; II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão; III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência. § 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido. § 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime. § 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente. § 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção (...).”

[2] Endereços eletrônicos: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/estatuto-regimentoalterado2004.pdf> (<https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/estatuto-regimentoalterado2004.pdf>) e <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/RESOLUCAO-3CO-01-2015.pdf> (<https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/RESOLUCAO-3CO-01-2015.pdf>) . Acesso em 06/08/2020.

10/08/2020

· Justiça Federal da 1ª Região

Assinado eletronicamente por: PAULO ERNANE MOBERA BARROS

07/08/2020 15:34:38

<http://pje1g.trf1.jus.br:80/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam> ID do

documento: 250502911

250502911



20080715343875300000246463578

IMPRIMIR

GERAR PDF