

Guia Definitivo sobre o Processo Administrativo Disciplinar – PAD

O **Processo Administrativo Disciplinar – PAD** é uma *investigação interna* em que o órgão, autarquia, fundação e outros entes fazem a apuração de possíveis atos ilícitos praticados pelos seus servidores. Veja agora os detalhes.

O agente público que exerce suas funções de modo ilegal, pode responder um PAD. Com isso, após comprovarem os atos ilícitos, você pode sofrer penalidades como advertência, suspensão e, até mesmo, a demissão.

Portanto, a abertura do PAD contra você *não significa* que há a comprovação do ato ilícito ou, ainda, que sempre terá a penalidade. Mas, com certeza, é um momento de muita apreensão, ansiedade e desgaste emocional.

Até porque, às vezes, o processo disciplinar é utilizado como ferramenta de perseguição política ou assédio moral em razão de conflitos entre servidores.

Portanto, vamos analisar agora todos os detalhes, princípios, fases e meios de defesa no Processo Administrativo Disciplinar – PAD.

Processo Administrativo Disciplinar: tudo o que você precisa saber

O **Processo Administrativo Disciplinar – PAD** é um meio usado pelo poder público para apurar *possíveis atos ilícitos* cometidos pelos servidores públicos.

Após identificar os atos ilícitos, é iniciada a investigação. Assim, ao final das apurações, o servidor público que agir fora das regras pode sofrer penalidades, incluindo a demissão.

O PAD foi criado na área que chamamos direito administrativo disciplinar. Essa área investiga e protege o servidor público, além de garantir a ampla defesa das acusações.

Isso porque, antes de existir qualquer pena, você tem alguns direitos previstos na Constituição Federal e pelo seu Estatuto de Servidor. Com isso, é preciso garantir o respeito aos seus direitos.

Em relação aos agentes públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais, o seu estatuto é a lei nº 8.112/90, vista como um marco do poder público no Brasil. Ademais, em alguns casos, pode ser aplicada aos servidores estaduais ou municipais.

Na prática, essa lei define o Estatuto do Servidor Público, que determina os direitos e deveres dos servidores. Entre os pontos previstos na lei, está o Processo Administrativo Disciplinar — PAD.

Por fim, o objetivo do PAD é garantir a atuação correta do Poder Público. Mas esse processo não exclui a chance de investigação por ato ilícito nas áreas civil e penal.

Direito Administrativo Disciplinar

O Direito Administrativo é uma área criada para organizar o poder público e seus servidores, além de cuidar da correta atuação dos seus serviços em favor da sociedade.

Dessa forma, os governos precisavam de meios para organizar, controlar e corrigir suas ações. Daí surgiu esse meio para manter a disciplina e ordem em suas repartições: o Direito Administrativo Disciplinar.

Esse novo conceito faz parte do Direito Administrativo, mas também se relaciona com outras áreas, como o Direito Constitucional, Penal, Processual (Civil e Penal) e do Trabalho.

No entanto, ainda que essa esfera tenha essas relações entre áreas, ele não substitui as investigações e penas que possam existir em razão de atos ilícitos.

Por exemplo: o servidor que desvia dinheiro público, pode responder nas áreas administrativa, cível e penal.

Sindicância

Antes de mais nada, é preciso entender que todo Processo Administrativo Disciplinar acontece em razão de uma denúncia de infração.

Essa denúncia pode levar à abertura de uma sindicância, mas ela não faz parte das fases do PAD, é apenas uma investigação preliminar sobre o ato ilícito.

Se for comprovada uma infração leve ou média, em que a pena é de advertência ou suspensão de até 30 dias, o servidor pode ser punido na sindicância punitiva.

Caso não seja visto nenhum ato ilícito, a sindicância é *arquivada*.

No entanto, se for apurado que houve infração grave, com pena de suspensão maior que 30 dias ou demissão, a sindicância levará à abertura do Processo Administrativo Disciplinar, que é dividido em três fases:

1. instauração
2. inquérito
3. julgamento

Veja este exemplo para entender melhor:

Em fevereiro de 2019, vereadores da cidade de Salto, no interior de São Paulo, flagraram em fotos e vídeos um caminhão sendo carregado e, depois, transportando areia para uma obra em um condomínio privado.

Esse terreno é usado pela prefeitura como depósito de terra. Além disso, é de uso exclusivo da prefeitura e que não pode ser doada e muito menos vendida.

Somente uma empresa, que presta serviços para a prefeitura, tinha autorização para explorar o terreno. Por sua vez, o caminhão não fazia parte dessa companhia.

Dessa forma, a partir daí, uma sindicância foi instaurada para investigar se algum ato ilícito em relação à retirada da terra.

Nesse caso, foi aberta uma sindicância. Assim, se forem vistos atos ilícitos e identificado o agente público que a praticou, será aberta uma sindicância punitiva ou o PAD.

Quais atos ilícitos podem ser investigados no Processo Administrativo Disciplinar?

Antes de vermos as fases do PAD, vamos analisar quais atos podem ser investigados. Lembrando que o mesmo ato pode ser investigado e punido nas áreas administrativa, cível e penal.

Por exemplo: se o servidor se aliou a pessoas externas no intuito de praticar atos de corrupção, ele deve responder ao processo administrativo, à ação civil de improbidade administrativa e à ação penal por corrupção.

Em relação ao servidor público federal, a Lei nº 8.112/90 descreve as regras que devem ser seguidas visando regular o serviço público. Em alguns casos, essas regras também se aplicam ao servidor municipal e estadual.

Nesse sentido, ao praticar infrações no cargo ou função, seja por ação ou omissão, gera a aplicação de sanções ao servidor.

Proibições ao agente público

Em geral, os deveres e proibições ao servidor público estão previstos nos arts. 116, 117 e 132 da Lei nº 8.112/90. Então, vamos analisar agora as proibições aos servidores que, se forem praticadas, podem gerar um PAD:

- Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- Recusar fé a documentos públicos;
- Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- Cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- Coagir ou aliciar subordinados no sentido de se filiarem à associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- Manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem;

- Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- Atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- Aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- Praticar usura;
- Proceder de forma desidiosa;
- Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços, ou atividades particulares;
- Cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Deveres do agente público

Além dessas proibições, caso você descumpra os deveres descritos no art. 116 da Lei nº 8.112/90, é provável que seja aberto um processo para apuração:

- Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Ser leal às instituições a que servir;
- Observar as normas legais e regulamentares;
- Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- Atender com presteza ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas às protegidas por sigilo;
- Levar os atos ilícitos de que tiver ciência em razão do cargo à ciência da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
- Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- Guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- Ser assíduo e pontual ao serviço;
- Tratar com urbanidade as pessoas;
- Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Portanto, se você agir mesmo ciente que o ato é proibido ou, ainda, atuar sem considerar os deveres, pode ser réu em um PAD.

Quais são as fases do Processo Administrativo Disciplinar — PAD?

O Processo Administrativo Disciplinar — PAD é dividido em *três fases*:

1. Instauração: publicação do ato que cria a comissão do processo;
2. Inquérito: fase realizada pela comissão, que inclui instrução, defesa e relatório;
3. Julgamento: autoridade competente.

Veja agora os detalhes dessas fases.

Os chefes de cada departamento, ao saberem de possível ato irregular durante as atividades dos seus servidores, devem iniciar uma investigação.

Porém, se essa chefia não tomar providências, pode haver punição contra essa autoridade por agir ou omitir, mesmo tendo ciência dos possíveis atos ilícitos.

Ou seja, desde que cumpridos os requisitos básicos da denúncia, como a identificação do denunciante, a abertura da sindicância ou do PAD não é uma escolha da chefia imediata, é um dever.

Antes de falarmos sobre os detalhes das fases do PAD, veja o que a lei diz sobre o processo disciplinar:

“Art.148 da Lei nº 8.112 — O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido”.

Porém, às vezes, o processo é usado como meio de perseguição política ou assédio moral em razão de conflitos entre servidores.

Essa é uma das razões por que você precisa conhecer os detalhes sobre o PAD e, também, para efetuar a sua defesa de forma correta e evitar penas injustas.

Conheça as fases do Processo Administrativo Disciplinar — PAD:

1. Instauração

A primeira fase do PAD é a instauração. Durante essa fase, é formada a Comissão do PAD, composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente.

Assim, é na instauração que o PAD é iniciado de modo formal. Esses três agentes são responsáveis por conduzir o processo com ética e imparcialidade.

Além disso, a lei diz que o presidente da Comissão deve ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível do réu.

2. Inquérito

Depois da instauração, seguimos para a segunda fase do PAD, chamada inquérito. Esta fase é de responsabilidade exclusiva da Comissão e é dividida em mais três etapas:

- Instrução;
- Defesa;
- Relatório.

Na fase do inquérito, a comissão deve ouvir os depoimentos, fazer acareações, efetuar investigações e diligências cabíveis. O principal objetivo é colher provas.

Assim, essa Comissão pode solicitar o apoio de técnicos e peritos, para a completa análise dos fatos.

Na instrução, o servidor é notificado para tomar ciência de quais acusações foram feitas contra ele.

Por isso, você deve apresentar sua defesa em relação às acusações, incluindo contestação escrita e verbal, documentos e testemunhas.

Ademais, **atenção aos prazos!** Se o processo for aberto contra um único servidor, o prazo para defesa será, no máximo, de 10 dias. Porém, se dois ou mais servidores estiverem sendo julgados, o prazo de defesa será de até 20 dias corridos.

Além disso, há um terceiro caso em que não se conhece o paradeiro do Réu. Nesse caso, o prazo para apresentar a defesa será de 15 dias a partir da publicação do edital.

Já o relatório se refere à etapa na qual a Comissão avalia o caso e emite um parecer sobre o inquérito. Assim, o relatório é encaminhado para a autoridade competente que fará o julgamento.

Importante! A Comissão não aplica as penas ao servidor público. Contudo, ela elabora o relatório que serve como norte à autoridade que realizará a última etapa do PAD: o julgamento.

3. Julgamento

Após receber e analisar o relatório da Comissão, o julgador tem 20 dias de prazo para dizer sua decisão final. A autoridade pode, ou não, seguir o relatório da Comissão.

Por exemplo: a Comissão pode recomendar a demissão do servidor. Porém, o julgador entende que o caso não é tão grave e decide pela advertência. Assim, vale a decisão do julgador.

Caso seja preciso, o Réu pode pedir a revisão do processo. Assim, na revisão, você pode apresentar fatos novos que comprovem a sua inocência.

A revisão pode ser solicitada a qualquer tempo, mesmo após alguns anos desde o início do processo.

Por exemplo: Paulo trabalhou como servidor público na prefeitura de sua cidade por mais de 10 anos. Em algum momento, ele foi acusado de peculato, sendo punido por meio de um PAD com a demissão.

Anos depois, Paulo conseguiu ter acesso a uma gravação de vídeo que provava sua inocência. Ele pediu a revisão do PAD e, mediante o fato novo, reverteu a decisão inicial e retomou o cargo.

Na revisão, só cabem dois resultados: a manutenção da condenação ou arquivar o processo (como no exemplo citado acima).

Ainda em relação à revisão, cabe fazer uma ressalva: um pedido de revisão nunca poderá piorar a pena. Ou seja, o julgador não pode agravar a pena após a revisão.

Veja agora o resumo das 3 fases do Processo Administrativo Disciplinar – PAD:

| 1. Instauração | 2. Inquérito | 3. Julgamento |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|
| Formação da comissão | Instrução | Apreciação do relatório |
| Análise da denúncia | Defesa | Possibilidade de revisão |
| Início do processo | Relatório | Sentença |

Itens que devem constar na defesa do Processo administrativo disciplinar

Você já viu que a defesa do PAD é uma das fases do inquérito. Para o agente público, a defesa é a fase mais importante. Nela serão expostos os fatos que podem decidir o julgamento do processo.

Por isso, é ideal realizar de forma correta, conforme os princípios do PAD e das matérias de defesa que devem constar em todos os documentos.

Então, veja a seguir os itens que precisam estar na defesa do Processo Administrativo Disciplinar.

1. Resumo

A defesa do PAD deve começar com um breve resumo de tudo que já aconteceu no processo. Ou seja, deve constar um breve relato do motivo do PAD, os fatos, documentos e outras peças que já estão no processo.

Além de ser uma forma de facilitar a análise do processo, um resumo de tudo que já aconteceu, faz com que você veja fatos que podem ter passado despercebidos ao elaborar a sua defesa.

Ainda, vai tornar a sua defesa mais concreta e com a garantia que todos os atos do processo vão ser vistos.

2. Defesa

Logo após o breve resumo, já deve iniciar as matérias de defesa. É essencial que você debata todos os fatos que estão no processo.

Então, é ideal que você contra-argumente todos os fatos já narrados, pois, caso contrário, pode custar a demissão do seu cargo.

Aqui, é crucial constar leis e normas que podem ajudar na defesa do processo. Além disso, deve juntar documentos e outras provas que ajudem a se defender das acusações.

3. Use jurisprudências favoráveis

A jurisprudência nada mais é do que as decisões dos tribunais sobre algum tema em específico. Dessa forma, elas servem de base para o julgamento de outras causas com o mesmo tema, seja em ações judiciais ou em processos administrativos.

Por isso, o órgão que analisa o processo, pode se pautar em jurisprudências para decidir o seu caso.

Dessa forma, é muito importante colocar jurisprudência na sua defesa, com decisões favoráveis conforme o suposto ato ilícito que deu causa ao processo.

4. Pedir pena mais branda

Na defesa dos processos em geral, há a opção de, ao final, pedir por uma pena mais branda.

Contudo, esse pedido não é uma confissão. Ele apenas trata de uma forma de defesa que, caso você seja tido como culpado, não tenha a demissão.

Ou seja, primeiro vão ser analisadas todas as suas matérias de defesa. Em seguida, caso mesmo após a análise você seja condenado, passará à análise se é viável ou não uma pena mais branda.

Assim, a pena pode ser corte de salários, advertência, suspensão e outros, que não seja a demissão.

Portanto, é crucial fazer esse pedido ao final da defesa.

Princípios aplicáveis ao Processo administrativo disciplinar

Ao promover um PAD, você deve se atentar não somente aos princípios básicos do poder público, previstos no art. 37 da Constituição Federal, mas, também, aos demais princípios para a sua defesa.

Desse modo, aos princípios expressos na Constituição Federal se somam aos de caráter mais amplo, ligados aos direitos individuais e aos processuais.

Veja agora os princípios de maior relevância descritos no Manual de PAD da CGU:

1. Princípio do Devido Processo Legal

O princípio do devido processo legal está previsto no art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, e é tido como princípio fundamental do processo administrativo, pois ele se configura como base sobre a qual os demais se sustentam.

Também, representa a garantia inerente ao Estado Democrático de Direito de que ninguém será condenado sem que lhe seja assegurado o direito de defesa.

Ainda, garante o direito de contestar os fatos em relação aos quais está sendo investigado.

Por esse princípio, nenhuma decisão grave a um sujeito poderá ser imposta sem que, antes, tenha sido tido um processo. Além disso, o processo deve já estar previsto em lei.

2. Princípios da Ampla Defesa e do Contraditório

Em suma, o princípio da ampla defesa significa permitir a qualquer pessoa o direito de se utilizar de todos os meios de defesa admissíveis em Direito.

É essencial que haja a ampla defesa em todos os atos que possam gerar qualquer tipo de prejuízo a pessoa. Portanto, deve ocorrer em todos os atos que possam ensejar qualquer tipo de pena.

No processo administrativo disciplinar o princípio é descrito no art. 143 da Lei nº 8.112/90.

Ademais, o princípio do contraditório dispõe que todo ato feito pela comissão caberá igual direito da pessoa se opor a ele.

Assim, por apresentar a versão que lhe convenha ou, ainda, fornecer uma fatos diversos dos feitos pelo poder público.

3. Princípio do Informalismo Moderado

O princípio do informalismo moderado, também chamado princípio do formalismo moderado, significa que no PAD há a dispensa de formas rígidas.

Assim, mantendo apenas as compatíveis com a certeza e a segurança dos atos praticados, salvo as expressas em lei e relativas aos direitos dos acusados.

4. Princípio da Verdade Real

Conhecido também como princípio da verdade material, indica que a comissão disciplinar deve buscar, na medida do possível, o que teria de fato ocorrido. Com isso, não pode se contentar apenas com aquela versão dos fatos levada ao processo pelas partes.

Desse princípio decorre que o poder público tem o poder e dever de produzir provas a qualquer tempo.

Então, ele pode atuar de ofício ou mediante provocação, de modo a formar sua decisão sobre a realidade fática em apuração.

5. Princípio da Presunção de Inocência ou de não culpabilidade

O princípio da presunção de inocência, descrito no art. 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, estabelece que “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”.

Por reflexo desse princípio, durante o PAD, e enquanto não houver decisão final condenatória, o acusado deve ser tido como inocente.

O ônus de provar a culpa é do poder público. Em razão desse princípio, não se pode tratar o acusado como condenado, impondo restrições descabidas ou sem previsão legal.

6. Princípio da Motivação

O princípio da motivação surge como mais um meio de garantia do poder público e das pessoas quanto à atuação do poder público. Dessa forma, de certo modo, é uma forma de publicidade da vontade do poder público.

Portanto, a razão e os fundamentos de qualquer decisão administrativa que implique restrições a direitos dos cidadãos devem obrigatoriamente ser explicitados.

Quais são as penalidades do PAD?

No Processo Administrativo Disciplinar, **existem 5 penalidades diferentes** conforme a gravidade do ato ilícito cometido. Cada PAD deve conter somente uma dessas penas.

As punições estão a partir do artigo 129 da Lei nº 8.112/1990, como você pode ver abaixo:

- advertência (art. 129)
- suspensão (art. 130)
- demissão (art. 132)
- cassação de aposentadoria (art. 134)
- destituição de cargo em comissão (art. 135)

Como evitar demissão no PAD?

Não existe um modelo de defesa aplicável a todas as situações avaliadas no PAD. Isso porque são situações e assuntos específicos em cada PAD e para cada agente público.

Assim, o servidor precisa avaliar os fatos e as acusações para definir o que pode ser feito na sua defesa. Alguns exemplos são documentos, anotações, e-mails, telefonemas e outras informações.

Também é essencial verificar se existe alguma falha que pode anular o PAD. Alguns exemplos são a falta de notificação sobre as etapas do processo; a proibição da produção de alguma prova importante para o processo; por fim, uma penalidade que não condiz com os fatos.

O que pode anular o PAD?

Pode haver a anulação do PAD caso não haja violação das formalidades do processo ou, ainda, o exercício do direito de defesa.

Dessa forma, em regra, pode haver a anulação do PAD nas seguintes situações:

1. Nulidade formal: quando ocorrem erros quanto à forma de apurar a ocorrência de um ato feito pelo servidor público;
2. Nulidade relativa: é preciso analisar os detalhes do caso, devendo ser informada no momento oportuno, além de demonstrar o efetivo prejuízo ao servidor público;
3. Nulidade absoluta: quando a nulidade tiver relação com direito ou garantia individual, como direito à ampla defesa.

Acesse aqui mais detalhes sobre essas nulidades do processo administrativo disciplinar.

Exemplos de anulação do PAD

Portanto, agora, veja alguns exemplos que pode causar a nulidade do processo administrativo disciplinar:

- O direito de defesa do servidor público foi restringido;
- As testemunhas não foram ouvidas;
- O servidor não recebeu as notificações para se manifestar no PAD;
- A autoridade administrativa que instaurou o PAD não tem competência formal;
- Houve a prescrição do direito de punir o servidor público.

Em relação à prescrição, cabe uma explicação com mais detalhes. Assim, nada mais é que um limite de tempo em que pode ocorrer a pena

Ou seja, após esse prazo, o poder público não pode mais aplicar as penas ao servidor público. Veja os limites (prescrição):

- Até 5 anos quando a pena for demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo comissionado;
- Até 2 anos quando a pena for suspensão; e
- Até 180 dias quando a pena for advertência.

Servidor comissionado sofre processo administrativo disciplinar?

É obrigatória a abertura do PAD quando houver indícios de atos ilícitos. No entanto, ele também é válido para o servidor comissionado.

Isso porque, enquanto estiver no exercício das suas funções, o servidor comissionado segue a Lei nº 8.112/1990, possuindo a maioria dos direitos e deveres de um cargo efetivo.

Nesse caso, se ocorrer a pena máxima, pode ocorrer a destituição de cargo comissionado. Ou seja, a demissão do cargo.

No entanto, também se aplicam as medidas para tentar reverter a decisão do poder público, nos caso em pena seja excessiva.

Diferenças entre Sindicância, PAD e Processo Sumário

Tanto a sindicância quanto o PAD e o Processo Sumário são processos internos do Poder Público. Contudo, existem algumas regras que os diferenciam, tais como, os prazos, motivos de instauração dos processos e as formas pelas quais há a análise dos processos.

Conforme expliquei acima, a sindicância é uma investigação prévia. É nesse processo que são vistos os casos mais simples. Ou seja, que têm como punição máxima a advertência ou a suspensão por 30 dias.

Com efeito, a sindicância tem 30 dias de duração. Todavia, esse prazo pode ser prorrogado por mais 30 dias, de modo que o prazo máximo de duração de uma sindicância é de 60 dias. Já o PAD tem duração máxima de 120 dias (60 dias prorrogáveis por mais 60 dias).

Agora, o Processo Sumário tem relação direta com os casos de demissão, ou seja, quando é fácil comprovar o ilícito.

Esse tipo de processo pode ocorrer, por exemplo, quando há abandono de cargo; quando a pessoa falta por 60 dias ininterruptos, ou mais, durante 12 meses, ou ainda com a acumulação ilegal de cargos.

Enfim, o prazo máximo neste processo é de 45 dias. Quanto ao resultado, nas três categorias de processo é possível arquivar a aplicação de penalidades. Portanto, entenda melhor:

| | Sindicância Punitiva | PAD | Processo Sumário |
|-----------------|---|--|---|
| Prazos | até 60 dias (30+30) | até 120 dias (60+60) | até 45 dias (30+15) |
| Motivos | Casos leves e médios em que a penalidade seja advertência ou suspensão de até 30 dias | Casos graves em que a penalidade seja suspensão (+ de 30 dias) ou demissão | Abandono de cargo; Inassiduidade habitual; acumulação ilegal de cargos; |
| Comissão | Temporária com 12 ou 3 servidores | Permanente com 3 servidores | Temporária com 2 servidores |

| | | | |
|-------------------|--|--|--|
| Resultados | Arquivamento; ou aplicação de penalidade | Arquivamento; ou aplicação de penalidade | Arquivamento; ou aplicação de penalidade |
|-------------------|--|--|--|

Conclusão do Guia do Processo Administrativo Disciplinar

Você acabou de conhecer informações essenciais sobre o Processo Administrativo Disciplinar – PAD. Ele é um meio do **poder público apurar possíveis atos ilícitos** cometidos pelos servidores públicos.

Assim, após identificar os atos ilícitos, inicia-se a investigação interna. Ao final das apurações, o servidor público que agir fora das regras pode sofrer penas, incluindo a demissão.