



ESTADO DE GOIÁS
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Referência: Processo nº 202300005003829

Interessado(a): A. V. B.

Assunto: ABANDONO DE CARGO. EXONERAÇÃO DE OFÍCIO.

DESPACHO Nº 2062/2023/GAB

EMENTA:

ADMINISTRATIVO.

CONSULTA.

PROCESSO

ADMINISTRATIVO

DISCIPLINAR.

ABANDONO DE
CARGO.

PRECEDENTES.

DESPACHO Nº
1708/2022 – GAB/
PGE. RETORNO DO
SERVIDOR AO
EXERCÍCIO.

ADMISSIBILIDADE.

PRESUNÇÃO DE
INOCÊNCIA,

DEVIDO PROCESSO

E LEGALIDADE.

INSTAURAÇÃO DE
PAD NÃO

CONSTITUI ÓBICE

AO EXERCÍCIO.

NECESSIDADE DE

CONDENADAÇÃO.

ART. 216. HIPÓTESE
DE AFASTAMENTO
CAUTELAR.
EXCEÇÃO.
PERMISSÃO DE
RETORNO APÓS A
INSTAURAÇÃO DE
PAD COMO
PROCEDIMENTO
QUE OBJETIVA
AFASTAR A TESE DO
PERDÃO TÁCITO.
ORIENTAÇÃO
VINCULADA AO
EXERCÍCIO DA
PRETENSÃO
PUNITIVA.
DESPACHO Nº
247/2021 - GAB/
PGE. DISTINÇÃO.
PREScriÇÃO E
CONSOLIDAÇÃO DO
ABANDONO DE
CARGO.
EXONERAÇÃO DE
OFÍCIO. ART. 59, IV,
DA LEI Nº
20.756/2020.
NATUREZA NÃO
PUNITIVA. ATO
ADMINISTRATIVO
QUE OBJETIVA
REGULARIZAR
SITUAÇÃO
FUNCIONAL.
INAPLICABILIDADE
DO
ENTENDIMENTO
RELATIVO AO
RETORNO DO

SERVIDOR. DEVER
DE OFÍCIO QUE
NÃO É AFASTADO
POR
MANIFESTAÇÃO DE
VONTADE
POSTERIOR.
CONSOLIDAÇÃO DE
ENTENDIMENTO.
DESPACHO
REFERENCIAL.
PORTARIA Nº 170-
GAB/2020-PGE.
MATÉRIA
ORIENTADA.

1. Trata-se de consulta formulada por meio do Despacho nº 207/2023/SEAD/COSET (SEI nº [49800294](#)) e oriunda da Corregedoria Setorial da Secretaria de Estado da Administração. O feito foi inaugurado por meio de requisição de emissão de Certidão de Tempo de Contribuição e os eventos processuais de maior relevância assim restaram sintetizados:

Após a apresentação da documentação acima relatada, a Gerência de Direitos e Benefícios/ GGDP, no DESPACHO Nº 788/2023/SEAD/DEB-19998 ([45766073](#)) informou que não foi localizado dossiê da interessada nesta Secretaria, nem tampouco informações no RHNET. Em razão do fato de que a servidora esteve à disposição da então Secretaria da Justiça, posteriormente Secretaria de Governo e atualmente Secretaria de Estado de Relações Institucionais de Goiás, no período de 01/10/1988 a 31/08/1991 e de 01/01/1992 a 30/06/1995, a referida Gerência encaminhou o processo à referida Pasta para prestar as informações que se fazem necessárias, enumerando, inclusive uma série de esclarecimentos a serem respondidos pela Pasta destino ([45766073](#)). Dentre os esclarecimentos, foi requerido o seguinte: a servidora em questão retornou ao trabalho após o término da licença, ou, em caso de resposta negativa, pode, o não retorno, ser considerada uma infração disciplinar por abandono de cargo.

Após, os autos foram encaminhados à Casa Civil, que informou, através do Despacho nº944/2023/CASACIVIL/GGDP-05415 ([48213320](#)), não localizar o dossiê funcional da servidora em seus arquivos funcionais, encaminhando os autos à Gerência de Gestão Institucional da Secretaria de Estado de Relação Institucionais.

Ato posterior consta o Despacho nº 59/2023/SERINT/GEGP-05906 ([48235525](#)) dizendo que as informações funcionais anteriores a 2003 são de responsabilidade da Casa Civil.

Conseguinte consta o Despacho nº 2306/2023/SEAD/GGP-05610 ([48309587](#)), o qual encaminhou os autos ao Gabinete do Secretário para providências quanto ao processo administrativo disciplinar de abandono de cargo.

Sendo assim, através do Despacho nº 4029/2023/GAB ([48362598](#)), foi determinada a instauração de Processo Administrativo Disciplinar – PAD para apurar possível abandono de cargo por parte da servidora e encaminhamento dos autos à Corregedoria Setorial - SEAD para conhecimento e providências subsequentes.

Posteriormente, a requerente juntou Requerimentos Diversos solicitando sua reintegração junto a SEAD ([49674073](#)).

2. Ao final, considerando o teor das orientações referenciais desta Procuradoria-Geral, solicitou-se a elaboração de parecer à Procuradoria Setorial da pasta, tendo por base os seguintes questionamentos (SEI nº [49800294](#)):

- a) Verificada de forma induvidosa a prescrição, a autoridade competente a quem compete a aplicação da pena em abstrato, no caso, o Secretário de Estado da Administração, com base no que disciplina o § 1º do artigo 316 da revogada Lei nº 10.460/88 deve, de forma motivada, declarar de ofício a extinção da pretensão punitiva, diante da ocorrência da prescrição pela suposta prática da transgressão administrativa disciplinar de abandono de cargo, prevista no inciso LXXI, do artigo 202, da Lei nº 20.756/20, e com fundamentos no Princípio da Legalidade e da presunção de inocência e do devido processo legal, deferir o pedido de retorno ao serviço público, nos termos do mencionado Despacho referencial nº 1708/2022 - GAB/PGE;
- b) Ou deve considerar a determinação constante no § 1º, II, "e" do artigo 198, da revogada Lei estadual nº 10.460/88, e proceder com a exoneração de ofício da servidora, **A. V. B.**, inscrita no CPF sob o nº xxx.551.891-xx, no cargo que ocupa como Executor de Serviços Administrativos Nível II, pela Secretaria de Estado da Administração.

3. Instada a se manifestar, a Procuradoria Setorial, na forma do **Parecer Jurídico nº 113/2023 SEAD/ADSET** (SEI nº [49970644](#)), opinou pelo *"reconhecimento da prescrição da pretensão punitiva, mediante ato fundamentado, com base no art. 201, § 3º, da Lei Estadual nº 20.756/2020, com a consequente exoneração de ofício da servidora, com fulcro no art. 59, parágrafo único, IV, do mesmo diploma legal"*. Na sequência, considerando que o conteúdo do **Despacho nº 1708/2022 – GAB/PGE** (SEI nº [202200003016695](#)), citado pela Corregedoria Setorial em sua consulta, diverge do entendimento manifestado no **Despacho nº 247/2021 – GAB/PGE** (SEI nº [000018557126](#)), ambos referenciais, encaminhou os autos a esta Procuradoria-Geral, via Consultoria-Geral, para análise e uniformização da matéria, consoante previsto na Portaria nº 170-GAB/2020 - PGE, art. 2º, § 1º, alíneas "b" e "c".

4. Brevemente relatado, passa-se à fundamentação.

5. No afã de uniformizar a orientação sobre o tema, é válido, de início, analisar as premissas fáticas e normativas que deram origem às orientações supostamente

conflitantes. Assim, caso as conclusões extraídas das referidas premissas se mostrem inconciliáveis, será possível identificar a existência de distinção ou de eventual superação entre os precedentes administrativos.

6. Esta Casa, na forma do **Despacho nº 1708/2022 – GAB/PGE** (SEI nº [000034531763](#)), firmou orientação que restou assim ementada:

EMENTA: 1. ADMINISTRATIVO. 2. CONSULTA. 3. PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS EM CONJUNTURAS CARACTERIZADORES DA PRÁTICA, EM TESE, DAS TRANSGRESSÕES DISCIPLINARES DE ABANDONO DE CARGO E INASSIDUIDADE HABITUAL. 4. A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PODE ADMITIR O RETORNO DO SERVIDOR PÚBLICO QUE ABANDONOU O CARGO OU PERMITIR A CONTINUIDADE DO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES PELO SERVIDOR PÚBLICO QUE PRATICOU INASSIDUIDADE HABITUAL APÓS O IMPLEMENTO DA QUANTIDADE DE FALTAS EXIGIDAS POR LEI PARA A CONFIGURAÇÃO DOS ILÍCITOS FUNCIONAIS, COM FUNDAMENTO NOS PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE, DA PRESUNÇÃO DA INOCÊNCIA E DO DEVIDO LEGAL. 5. O REGRESSO DO SERVIDOR PÚBLICO QUE ABANDONOU O CARGO SOMENTE DEVE SER ADMITIDO APÓS A INSTAURAÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (SE CABÍVEL), COMO FORMA DE SE EVITAR CONJUNTURA DE DESCARACTERIZAÇÃO DO ÂNIMO DE ABANDONO E A OCORRÊNCIA DE PERDÃO TÁCITO, CONFORME RECONHECIDO PELA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS. 6. OBRIGAÇÃO DA UNIDADE ADMINISTRATIVA RESPONSÁVEL PELO CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE DAR IMEDIATA CIÊNCIA FORMAL À CORREGEDORIA E AO TITULAR DO ÓRGÃO OU ENTIDADE SOBRE A OCORRÊNCIA DAS CONDUTAS CONFIGURADORAS DAS FALTAS FUNCIONAIS RELATIVAS AO DESCUMPRIMENTO DO DEVER DE ASSIDUIDADE PARA ADOÇÃO DAS PROVIDÊNCIAS CABÍVEIS. 7. DESPACHO REFERENCIAL. PORTARIA Nº 170-GAB/2020-PGE. MATÉRIA ORIENTADA.

7. A mencionada manifestação analisou – frente a um cenário de exercício da persecução administrativo disciplinar (de viés punitivo), decorrente da prática das transgressões de inassiduidade e abandono de cargo – as medidas a serem adotadas pela Administração, e contou com dois principais eixos de abordagem: i) a viabilidade de retorno/continuidade do exercício das funções do servidor infrator ainda que instaurado (ou na iminência de se instaurar) processo administrativo disciplinar; e ii) a forma de admissão do regresso do servidor, em razão da existência de pronunciamentos na jurisprudencial local (TJGO), acolhendo a tese do perdão tácito.

8. Quanto à viabilidade de regresso do servidor ao exercício das funções, reiterou-se o posicionamento sedimentado – inclusive por meio de orientação sumulada no Verbete nº 3 da Procuradoria Administrativa – “*no sentido da possibilidade de retorno do servidor público que abandonou o exercício de suas funções, antes ou durante a instauração do processo administrativo disciplinar, sendo que na ocasião registrou que essa conduta não constitui obstáculo à aplicação de eventual penalidade de demissão no bojo do referido processo.*”

9. Nesse sentido, reforçou-se que:

6. A legislação estadual autoriza o afastamento do servidor público ao qual é imputada a prática de falta funcional unicamente na hipótese do art. 216 da Lei estadual nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020[1], que constitui medida de natureza processual cautelar empregada com propósito de fazer cessar a influência do servidor na apuração da ilicitude imputada e diante da existência indícios de ingerência do processado na produção de provas. Constitui providência de exceção justificável nas circunstâncias em que a movimentação do servidor público para outro local ou a alteração de seu horário de trabalho não se mostrar suficiente, ocasião em que tal medida pode ser decretada em sede de processo administrativo disciplinar regularmente instaurado (**Despacho nº 1.511/2022/GAB** – SEI nº 000033242779 - Processo nº 202017647001984).

7. Os princípios da legalidade e do devido processo legal impõem a instauração do devido processo administrativo disciplinar para apuração da prática de falta funcional, de modo que a aplicação de qualquer penalidade deve ser precedida de procedimento formal no qual sejam assegurados o contraditório e ampla defesa. Logo, com suporte no postulado da presunção de inocência, até a ultimação do feito disciplinar e execução da decisão definitiva, o servidor público é considerado inocente e não pode sofrer qualquer sanção. À vista disso, a Administração não dispõe de meios legais para impedir a continuidade do exercício das funções ou o retorno voluntário do servidor público efetivo que tenha praticado comportamento que se subsuma aos tipos de inassiduidade habitual ou abandono de cargo, afora a citada hipótese restrita do art. 216 do estatuto, em que a autoridade instauradora é autorizada a afastá-lo preventivamente de suas funções.

10. Assim, ante o primado da legalidade, sobretudo considerando que a única hipótese autorizativa de afastamento (art. 216 da Lei estadual nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020) ostenta natureza cautelar e excepcional, bem como os postulados de presunção de inocência e do devido processo legal, até a constatação definitiva da culpabilidade do servidor, por meio da ultimação do processo administrativo disciplinar, não deve ser adotada qualquer medida antecipatória de sanção pela eventual prática de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, incluindo o afastamento ou óbice ao retorno ao exercício funcional.

11. O segundo eixo de análise do mencionado precedente administrativo diz respeito ao procedimento a ser adotado, objetivando a não configuração do “perdão tácito”, em razão de entendimento jurisprudencial constante em alguns precedentes do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. Destaca-se, nesse ponto, as lições traçadas no ato opinativo, as quais abarcam, inclusive, o panorama de aplicação da tese do perdão tácito no âmbito do Superior Tribunal de Justiça (SEI nº [000034531763](#)):

9. Embora no julgamento do Mandado de Segurança nº 8.928/DF[5] o Superior Tribunal de Justiça tenha sinalizado a impossibilidade de incidência do perdão tácito ao processo

administrativo disciplinar, em razão de sua limitada aplicação às relações empregatícias privadas[6], há decisões oriundas daquela mesma corte em sentido oposto (Recurso em Mandado de Segurança nº 16.713/SP[7] e Recurso Especial nº 1.618.804[8]), que têm sido invocadas pelo Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (SEI nºs 000034453202 e 000034453101) [9] para reconhecer a reportada causa extintiva da punibilidade em contextos de prática de abandono de cargo e retorno voluntário do servidor **antes** da instauração do processo administrativo disciplinar tendente à aplicação da penalidade de demissão. Tais decisões sustentam que a Administração Pública, ao aceitar “passivamente” e “sem oposição” o regresso do servidor público que anteriormente havia abandonado o cargo, prática comportamento incompatível com a pretensão de punir, e que essa anuênciam caracterizaria o ânimo de abandono e resultaria em perdão tácito.

10. Assim, a fim de evitar a conjuntura de passividade ventilada nas decisões judiciais e o consequente reconhecimento do indesejado perdão tácito, é recomendável que a reassunção das funções nessas circunstâncias seja permitida somente **após** a formal deflagração do correspondente processo administrativo disciplinar para apuração da prática da falta funcional de abandono de cargo, o que se dá mediante a publicação da portaria inaugural (art. 219, § 1º, Lei nº 20.756, de 2020[10]).

12. Assim, com o fito de evitar postura passiva, que, segundo a jurisprudência local, afasta o ânimo de abandono e é incompatível com a pretensão de punir, bem como, simultaneamente, preservar os postulados e as garantias abordados alhures, que autorizam o retorno do servidor ao exercício, orientou-se que a reassunção das funções fosse permitida **após** a consequente deflagração do processo administrativo disciplinar para apuração do abandono de cargo.

13. Destarte, dos fundamentos presentes no **Despacho nº 1708/2022 – GAB/PGE** (SEI nº [000034531763](#)), é possível denotar que a análise atinente ao eventual retorno ao exercício do servidor, acusado da prática de falta funcional de abandono de cargo, está imbricada nos efeitos e na correlação direta com a persecução punitivo disciplinar.

14. Ocorre, contudo, que a extinção, pela Administração, do vínculo de servidor público ocupante de cargo efetivo, ocorre pela demissão (punição) **ou** pela exoneração (natureza não punitiva). Desse modo, tem-se que o precedente mencionado é aplicável apenas às hipóteses em que a persecução punitiva disciplinar se mostre cabível, não abarcando, portanto, situações de exoneração de ofício.

15. Lado outro, conforme aduzido no ato opinativo da Procuradoria Setorial (SEI nº [49970644](#)), esta Procuradoria-Geral tratou, em precedentes administrativos diversos, acerca da hipótese de exoneração de ofício prevista no art. 136, II, “e”, do revogado Estatuto (Lei nº 10.460, 22 de fevereiro de 1988) e reproduzida no art. 59, IV, da Lei nº 20.756, de 2020. Eis o teor da previsão normativa:

Art. 59. A exoneração de cargo de provimento efetivo dá-se a pedido do servidor ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício ocorre, exclusivamente, quando o servidor:

[...]

IV - na hipótese de abandono de cargo, quando extinta a punibilidade por prescrição.

16. A natureza e a finalidade do instituto foram abordadas no **Despacho nº 247/2021 - GAB/PGE** (SEI nº [000018557126](#)), por meio do qual se assentou entendimento quanto ao marco temporal da exoneração de ofício. Da aludida orientação referencial, destaca-se:

5. A exoneração de ofício, como decorrência da extinção da punibilidade operada pelo transcurso do prazo prescricional, estava prevista no art. 136, II, “e”, do revogado Estatuto (Lei nº 10.460/1988^[1]), tendo sido reproduzida no art. 59, IV, da Lei nº 20.756/2020^[2].

6. **Tais normas têm como escopo o rompimento do vínculo e a regularização da situação funcional do servidor que abandonou o cargo e, logo, não mais retornou ao exercício das suas funções.** A despeito disso, não pode ser responsabilizado e punido na esfera disciplinar, por meio da aplicação da penalidade de demissão, em razão do transcurso do prazo prescricional. **A regra tem por objetivo igualmente promover a vacância^[3] do cargo titularizado pelo servidor faltoso, de modo a permitir a regularização de uma situação de fato (abandono), para, com isso, viabilizar o seu provimento por outro indivíduo.**

7. Embora o motivo (situação de fato) do ato administrativo de exoneração de ofício seja a extinção da punibilidade ocasionada pela prescrição e tal fundamento deva constar literalmente do ato de exoneração (“modo expresso e textual, todas as situações de fato que levaram o agente à manifestação da vontade”^[4]), não se confunde com o termo inicial do prazo prescricional e o marco da exoneração.

8. A extinção da punibilidade, como perda do direito de punir da Administração Pública, que se funda no transcurso de determinado lapso de tempo previsto em lei, torna prejudicada a apuração disciplinar e, por conseguinte, o exame do mérito da correspondente causa. Neste cenário, a data da configuração da falta funcional imputada ao acusado somente tem relevância para fins de cálculo do prazo de prescrição; por outro lado, não é apta a servir como marco para a exoneração de ofício retroativa, já que este desfazimento do liame não constitui penalidade disciplinar, mas, como explanado, medida administrativa destinada a sanear o contexto de irregularidade funcional provocado pelo abandono.

[...]

11. Diante do exposto, com tais retificações e acréscimos, **aprovo parcialmente o Parecer PROCSET nº 07/2021** (000017913360), da Procuradoria Setorial da Secretaria de Estado da Casa Civil, para firmar **orientação referencial** no sentido que seja adotado o **primeiro dia de ausência ao labor como referência para a exoneração de ofício do servidor acusado da prática da transgressão disciplinar de abandono de cargo, cuja punibilidade, no entanto, restou extinta em razão da ocorrência de prescrição da pretensão punitiva.**

17. Tal entendimento foi recentemente reiterado no **Despacho nº 784/2023 – GAB/PGE** (SEI nº [47751505](#)):

12. Conforme orientado no Despacho nº 3247/2021/GAB (processo nº 201600005002519), o ato de exoneração de ofício do servidor acusado da prática da transgressão disciplinar de abandono de cargo, cuja punibilidade, no entanto, restou extinta em razão da ocorrência de prescrição da pretensão punitiva, deve ser retroativo e corresponder ao primeiro dia de falta ao serviço. Conforme exposto naquele precedente, a exoneração de ofício, como decorrência da extinção da punibilidade operada pelo transcurso do prazo prescricional na hipótese de abandono de cargo, constitui medida administrativa cujo escopo é sanear o contexto de irregularidade funcional provocado pelo abandono, mediante a formalização do rompimento do vínculo para promover a vacância do cargo titularizado pelo servidor faltoso, de modo a permitir a regularização de uma situação de fato (abandono) e, com isso, viabilizar o seu provimento por outro indivíduo.

18. Verifica-se, assim, que a hipótese de exoneração de ofício **não** configura sanção, tratando-se de medida administrativa destinada a regularizar situação funcional de abandono de cargo. A medida objetiva sanear e evitar possíveis incongruências (as quais podem ocorrer, por exemplo, na seara remuneratória, previdenciária e relativa ao registro funcional) entre o vínculo existente e a situação faticamente verificável. Conforme salientado na orientação referencial, a regularização da vacância do cargo é ato necessário para viabilizar o provimento por outro indivíduo, evitando o descompasso entre a necessidade de pessoal da Administração e o preenchimento do quadro de servidores. Outrossim, mantendo a coerência com a natureza e a finalidade do instituto, adotou-se como referência temporal do ato de exoneração o primeiro dia de ausência ao trabalho.

19. Cumpre esclarecer, ainda, que a previsão é voltada para situações de consolidação/continuidade do abandono, quando o servidor não mais regressa ao exercício e, em que pese configurado o tipo disciplinar necessário ao rompimento do vínculo mediante apenamento com demissão, há extinção da pretensão punitiva em razão da prescrição. Em vista disso, o legislador solucionou a lacuna normativa quanto ao procedimento de regularização da vacância do cargo por meio da exoneração de ofício.

20. Destarte, a exoneração de ofício não é aplicável às situações em que o servidor falta pelo número de dias suficientes para configuração do tipo disciplinar de abandono de cargo, mas, em seguida, regressa e permanece em exercício. Nessa situação, caso se verifique a prescrição da pretensão punitiva, não se aplica a hipótese de exoneração de ofício, haja vista que o abandono/vacância não continua a existir sob o prisma fático. Isso porque, exonerar o servidor que regressou incontinenti, permaneceu em exercício, e teve a pretensão punitiva extinta relativamente à falta, consubstanciaria, por vias transversas, hipótese de aplicação subsidiária de sanção imprescritível, sem arrimo no legítimo objetivo subjacente ao art. 59, IV, da Lei nº 20.756, de 2020, que consiste na regularização de situação funcional de abandono de cargo.

21. Nesse sentido, é fato que prescrição implica em óbice à pretensão punitiva, mas não afasta a possibilidade de exoneração de ofício, constituindo, em verdade, pressuposto da hipótese prevista no art. 59, § 1º, IV, do Estatuto. Assim, enquanto for possível exercer a pretensão punitiva relativamente à infração de abandono de cargo, o rompimento do vínculo deve ocorrer por meio do regular processo administrativo disciplinar e do consequente apenamento com demissão, acompanhado de todos seus consectários, entre eles, por exemplo, a inabilitação funcional prevista no art. 199 da Lei estadual nº 20.756, de 2020.

22. Dito isso, verificada a prescrição e consolidada a situação de abandono, ou seja, preenchidos os requisitos para exoneração de ofício de que trata o art. 59, IV, do Estatuto, não há que se cogitar no deferimento do retorno do servidor, com lastro no entendimento **Despacho nº 1708/2022 – GAB/PGE** (SEI nº [000034531763](#)), uma vez que a lógica subjacente ao precedente reside justamente na compatibilização do retorno do servidor com o legítimo exercício da pretensão punitiva, ao passo que a exoneração não visa punir o servidor faltoso, mas, apenas, regularizar situação funcional incongruente, mediante o reconhecimento de vacância do ofício público.

23. Considerando, ademais, que o marco temporal para regularização da vacância é retroativo, correspondendo ao primeiro dia de ausência de labor, conforme assentado no **Despacho nº 247/2021 - GAB/PGE**, e que a exoneração decorre de imperativo legal, a manifestação de vontade do servidor em regressar, após a consolidação do abandono, não ilide o dever de exoneração.

24. Fixadas, portanto, as premissas interpretativas, passa-se à análise do caso concreto em apreço.

25. A instrução dos autos revela que a servidora usufruiu de licença para tratar de interesse particular por dois anos, a partir de 05/04/1995 (SEI nº [45765679](#)), tendo obtido a sucessiva prorrogação (SEI nº [45765787](#)), de modo que a data final do afastamento correspondeu a 04/04/1999. Após essa data, inexistem elementos que noticiem o devido retorno ao exercício, revelando situação de abandono de cargo há muito consolidada, aproximadamente 23 anos.

26. Além disso, a falta disciplinar estava prevista no art. 37^[1] da nº Lei 10.460, de 1988, vigente à época do fato, e o art. 220, § 2º^[2], especificamente enquadrava a ausência de retorno imediato ao exercício após o término de licença no tipo disciplinar de abandono de cargo.

27. Assim, a infração restou consolidada imediatamente após a trigésima falta consecutiva, ou seja, em 06/05/1999 e, por ser apenada com demissão, o prazo prescricional correspondente era de 6 anos (art. 322, I e § 1º, da Lei 10.460, de 1988). É assente, pois, a ocorrência de prescrição da pretensão punitiva.

28. Dessa forma, havendo confirmação da (i) consolidação do abandono do cargo; e (ii) da ocorrência da prescrição, deve a autoridade competente promover a regularização da situação funcional por meio da exoneração de ofício da servidora, conforme preconizado no art. 59, IV, da Lei nº 20.756, de 2020.

29. Na confluência do exposto, **aprova-se** a conclusão adotada no **Parecer Jurídico nº 113/2023 SEAD/ADSET** (SEI nº [49970644](#)), dando solução de uniformidade às orientações pretéritas desta Procuradoria-Geral, a partir da seguinte síntese:

i) A orientação constante do **Despacho nº 1708/2022 – GAB/PGE**, quanto ao retorno/ausência do afastamento do servidor acusado da prática de transgressão disciplinar de abandono de cargo, é aplicável no âmbito do exercício da pretensão punitiva;

i.a) A orientação consolidou que a eventual instauração de processo administrativo disciplinar e a potencial aplicação da penalidade de demissão não obstram o retorno ao exercício do servidor faltoso, tendo em vista os imperativos de legalidade, da presunção de inocência e do devido processo legal; e que

i.b) Com o objetivo de evitar a aplicação da tese do perdão tácito, a autoridade deve envidar esforços para conceder o retorno após a instauração do processo administrativo disciplinar;

ii) Conforme orientado no **Despacho nº 1708/2022 – GAB/PGE**, a exoneração de ofício prevista no art. 59, IV, não ostenta natureza punitiva e consiste em medida administrativa tendente a regularizar situação funcional de abandono;

ii.a) São requisitos para a exoneração de ofício a consolidação da situação de abandono e a prescrição da pretensão punitiva relativa à infração disciplinar de abandono de cargo;

ii.b) Verificada a presença dos requisitos, deve a autoridade competente proceder com a exoneração de ofício, com data retroativa ao primeiro dia de ausência de labor;

iii) A manifestação de vontade do servidor em regressar ao exercício, posteriormente ao preenchimento dos requisitos, não afasta o dever de exoneração de ofício, com o fim de regularizar a situação funcional (abandono) consolidada, e os fundamentos subjacentes ao **Despacho nº 1708/2022 – GAB/PGE** (presunção de inocência, evitar a configuração de perdão tácito, e natureza cautelar e excepcional do afastamento funcional no bojo do PAD etc.) não são aplicáveis à hipótese de rompimento do vínculo (exoneração), cuja natureza não é punitiva.

30. Orientada a matéria, retornem-se os autos à **Secretaria de Estado da Administração, via Procuradoria Setorial**, para ciência. Antes, porém, cientifiquem-se do teor desta **orientação referencial** os **Procuradores do Estado lotados nas Procuradorias Judicial, Trabalhista, Regionais, Setoriais da Administração direta e indireta**, bem como o representante

do **CEJUR** (para os fins do art. 6º, § 2º, da Portaria nº 127/2018 – GAB). Doravante, os Procuradores-Chefs de Procuradorias Setoriais deverão orientar diretamente a matéria em feitos semelhantes, perfilhando as diretrizes deste despacho referencial, conforme art. 2º da Portaria nº 170-GAB/2020-PGE.

RAFAEL ARRUDA OLIVEIRA

Procurador-Geral do Estado

[1] Art. 37 - Salvo os casos expressamente previstos neste Estatuto, o funcionário que interromper o exercício por mais de 30 (trinta) dias consecutivos ou 45 (quarenta e cinco) intercalados, sem justa causa, dentro do mesmo ano civil, será demitido por abandono de cargo. Parágrafo único - Verificada a hipótese prevista neste artigo, incumbe ao superior imediato do funcionário faltoso, sob pena de sua responsabilidade civil e funcional, comunicar o fato à autoridade competente para a imposição da penalidade ali preconizada. **[2]** Art. 220 - O funcionário não poderá permanecer em licença por prazo superior a 24 (vinte e quatro) meses, exceto os casos previstos nos itens IV, V e VI do art. 215. § 1º - Terminada a licença, o funcionário reassumirá imediatamente o exercício do cargo, salvo pedido de prorrogação. § 2º - O não cumprimento do disposto no parágrafo anterior importará na perda total do vencimento e, se a ausência se prolongar por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, sem causa justificada, na demissão por abandono de cargo.

GABINETE DA PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Este é um documento de consulta e não substitui a versão oficial.