



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

PORTARIA Nº 90 DE 26 DE MAIO DE 2023
(DETERMINA INSTAURAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR)

PAULO HENRIQUE FRANCESCHINI, Prefeito Municipal da Estância Climática de Analândia, usando de suas atribuições legais e

CONSIDERANDO o conteúdo do requerimento protocolado sob o nº 2.584, na data de 03 de maio de 2023, subscrito pela Sra. Ana Carolina Orle Mestre, Chefe de Divisão-RH/DP, que solicitou análise jurídica sobre a conduta da servidora Luciana Velloso Silva, conforme procedimento conduzido pelo Departamento de Pessoal para apuração de suposta falsificação de atestados médicos apresentados pela empregada;

CONSIDERANDO que, nos termos do parecer jurídico exarado pelo Departamento Jurídico, cuja cópia fica fazendo parte integrante da presente Portaria, inclusive para fins de relatório circunstanciado dos fatos, constatou-se a necessidade de instauração de Processo Administrativo Disciplinar para a apuração de eventual falta imputada à servidora;

CONSIDERANDO que, s.m.j, verificou-se a possível infração ao disposto no artigo 110, IV da Lei Complementar Municipal nº 09, de 06 de março de 2015, qual seja, improbidade administrativa, passível de penalidade de demissão, bem como ao art. 482, "a" da Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, ato de improbidade, ensejador de justa causa;

CONSIDERANDO que, nos termos do art. 127, parágrafo único da LC 09/2015, é obrigatória a instauração de processo administrativo, quando a falta imputada, por sua natureza, possa determinar a pena de suspensão, exoneração, cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

CONSIDERANDO a determinação do Prefeito Municipal, em apartado no parecer, de elaboração de Portaria para instaurar o processo;

CONSIDERANDO que, com base no art. 266, I da Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, aplicado por analogia ao caso concreto, o afastamento preventivo da empregada é recomendado para a íntegra apuração dos fatos,

RESOLVE:

ARTIGO 1º - Determinar a instauração de **PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR 03/2023** em desfavor da empregada pública municipal **LUCIANA VELLOSO SILVA**, portadora da cédula de identidade RG nº 29.048.767-5 e inscrita no CPF/MF sob nº 174.166.888-33, ocupante do emprego de Professora de Educação Infantil, para apurar possível infração ao disposto nos artigos 110, IV da Lei Complementar nº 09 de 06 de Março de 2.015 e 482, "a" da Consolidação das Leis do Trabalho, com fundamento no art. 127, parágrafo único da LC 09/2015.



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

Parágrafo único. Em razão da instauração do Processo Administrativo Disciplinar 03/2023, determinar o afastamento preventivo da empregada **Luciana Velloso Silva** por até 180 dias – ou enquanto perdurar o Processo – prorrogáveis por igual prazo, sem prejuízo de sua remuneração, sendo que tal medida se faz por cautela da administração e visa garantir o bom andamento do processo.

ARTIGO 2º - O presente Processo Administrativo Disciplinar deverá ser processado e conduzido pela Comissão Processante designada por meio desta Portaria, tendo como membros os empregados públicos municipais **ANDRÉ LUIZ BERTOLE, ANDRÉIA ALEXANDRE BENEVIDES QUADRADO e RENATO CAMOZI CARRETEIRO**, sendo presidida pelo primeiro nomeado, em consonância com o artigo 128 da LC 09/2015.

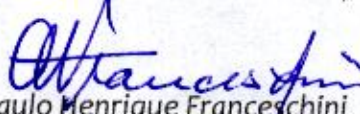
Parágrafo único. Para acompanhar os trabalhos da Comissão, designa **Bruno Santos Cappi**, Advogado, que possui formação jurídica para o acompanhamento e orientação dos membros.

ARTIGO 3º - Para cumprir as suas atribuições, fica estabelecido que a Comissão Processante terá acesso a toda a documentação necessária à elucidação dos fatos, bem como deverá colher quaisquer provas, admitidas em direito, que julgar pertinentes.

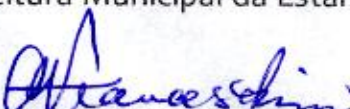
ARTIGO 4º - O presente Processo Administrativo Disciplinar deverá estar concluído no prazo de 30 (trinta) dias, contados da citação da empregada acusada, prorrogáveis por igual período, mediante autorização de quem tenha determinado sua instauração, conforme artigo 130 da LC 09/2015.

ARTIGO 5º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia, 26 de maio de 2023.


Paulo Henrique Franceschini
Prefeito Municipal

Publicada na Secretaria da Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia em 26 de maio de 2023.


Paulo Henrique Franceschini
Prefeito Municipal



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

PARECER JURÍDICO

PARECER Nº: 14/2023

ASSUNTO: Falsificação de atestados médicos

REQUERENTE: Ana Carolina Orle Mestre

PROTOCOLO Nº: 2.584, de 03 de maio de 2023 – Recebimento: 04/05/2023

INTERESSADO: Sra. Secretária de Administração e Finanças Débora Canello Franceschini

À Sra. Secretária de Administração e Finanças,

I. RELATÓRIO

Consulta-se este departamento jurídico acerca do conteúdo do procedimento administrativo perpetrado pelo Departamento de Pessoal/RH do Município, em atenção à apresentação de sucessivos atestados médicos pela empregada pública Sra. Luciana Velloso Silva.

Consta do procedimento o protocolo de pedidos de abono de faltas mediante atestado médico por parte da funcionária. Adiante, tais documentos foram encaminhados ao hospital em que supostamente emitidos, a Santa Casa de Misericórdia de Pirassununga, com o fito de apurar a sua veracidade.

Com o decurso do procedimento, através de contatos com a Ouvidoria da Santa Casa, constatou-se que, de fato, os atestados médicos protocolados para abono de faltas da empregada não correspondiam aos documentos originais, que foram modificados.

Sucintamente relatado, solicita-se parecer jurídico a respeito dos fatos e do enquadramento das condutas da funcionária no regime disciplinar do Município. Nesses termos, passa-se à fundamentação.



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

II. FUNDAMENTAÇÃO

Respeitosamente, o feito dispensa maiores apontamentos. O procedimento conduzido com excelência pelo Departamento de Pessoal esgota completamente qualquer discussão, ao menos nessa fase preliminar dos fatos. Isso porque a documentação anexa é farta e conclusiva, contendo inclusive declaração dos profissionais que atenderam à empregada no sentido da falsidade das declarações prestadas ao Município empregador como pretexto para o abono das faltas da servidora.

Urge a necessidade de aplicação do regime disciplinar do Município no caso em comento, diante da gravidade das informações colhidas, o que atrai o dever do ente empregador, no uso de seu Poder Disciplinar, de apurar as condutas da empregada com o fim de se verificar a penalidade aplicável, se o caso.

A nosso ver, embora se possa argumentar a ocorrência de descumprimento de deveres funcionais, como de “ser leal à Administração Pública” ou “manter conduta compatível com a moralidade administrativa”, por exemplo, respectivamente incisos II e IX do art. 96 da Lei Complementar Municipal n. 09/2015, a norma prevista na legislação municipal que melhor se amolda ao caso é a que determina a aplicação de demissão em caso de improbidade administrativa, contida no art. 110, IV do mesmo diploma legal.

Sem embargo desse entendimento, pode-se aplicar, igualmente, o art. 482, “a” da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê a hipótese de demissão por justa causa em caso de ato de improbidade do empregado. Isso porque, como é sabido, o Município da Estância Climática e Analândia se submete ao regime celetista, sendo, portanto, plenamente aplicável o regramento da CLT aos seus empregados.

Nesse sentido, convém tecer maiores considerações, em especial diante da aparente semelhança entre os dispositivos ora trazidos à baila. É que, embora ambos se utilizem do termo “improbidade”, os seus conceitos são ligeiramente distintos, cada qual em seu âmbito de atuação. A improbidade administrativa, presente na legislação municipal como apta a impor a penalidade



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

de demissão ao empregado, é o ato praticado por agente público, no exercício de sua função ou decorrente desta, que atente contra princípios basilares da Administração Pública. É dizer, se a própria moralidade administrativa é alçada ao patamar de princípio da Administração Pública com *status* constitucional, a violação a este princípio pode ser, grosso modo, enxergada como a improbidade administrativa do agente. A partir daí, incumbe à Lei a definição do que se enquadra como ato de improbidade e do procedimento para a sua apuração. Especificamente quanto ao enquadramento das condutas como ato de improbidade ou não, convém trazer à discussão a Lei Federal n. 8.429/1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa.

Em seu Capítulo II, a Lei elenca três espécies de atos de improbidade administrativa, disciplinados em seus arts. 9º, 10 e 11, quais sejam: (i) atos de improbidade administrativa que importam enriquecimento ilícito; (ii) atos de improbidade administrativa que causam prejuízo ao erário; (iii) atos de improbidade administrativa que atentam contra os princípios da Administração Pública.

Importante destacar que, com as recentes alterações levadas a efeito pela Lei n. 14.230/2021, os atos de improbidade administrativa sofreram significativas modificações. À celeuma em tela, a principal modificação diz respeito à natureza do rol dos atos de improbidade administrativa, se taxativo ou exemplificativo. Antes da alteração, os três dispositivos, arts. 9º, 10 e 11, continham em seu *caput* a definição da espécie do ato de improbidade, utilizando-se da expressão “e *notadamente*” ao final, para, então, exemplificar hipóteses que se amoldariam àquela respectiva modalidade. Com a alteração, o Legislador manteve o rol exemplificativo para os arts. 9º e 10, diante da manutenção do uso da expressão citada. Quanto ao art. 11, contudo, tornou taxativo o rol de condutas que configuram ato de improbidade administrativa que atenta contra princípios da Administração Pública, utilizando-se da expressão “*caracterizada por uma das seguintes condutas*”.

A modificação denota a evidente intenção do Legislador de, quanto a essa modalidade de ato de improbidade administrativa, restringir as suas hipóteses de verificação às previstas em seus incisos. Quanto às demais modalidades, todavia, optou por manter o rol exemplificativo, o



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

que significa que, embora não especificamente previsto em um de seus incisos, um ato de improbidade administrativa que se encaixe no conceito apresentado no *caput* pode ser enquadrado em uma ou outra espécie.

No entendimento desse departamento, a hipótese dos fatos é de ato de improbidade administrativa que causa prejuízo ao erário. Vejamos a leitura do *caput* do art. 10 da Lei n. 8.429/1992: "*Constitui ato de improbidade administrativa que causa lesão ao erário qualquer ação ou omissão dolosa, que enseje, efetiva e comprovadamente, perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades referidas no art. 1º desta Lei, e notadamente: (...)*".

Ora, se constatada a conduta de falsificar atestado médico e apresentá-lo ao empregador para abono de faltas, é evidente que tal fato enseja lesão ao erário, na medida em que o ente público remunera a prestação de um serviço que não foi prestado com base em uma suposta orientação médica manipulada pelo agente. Tem-se, pois, que perfeitamente possível a adequação da conduta da servidora à hipótese de improbidade administrativa, ensejadora de aplicação da penalidade de demissão, com base na legislação municipal.

Sem prejuízo da conclusão acima proposta, não se descarta a possibilidade de ato de improbidade na esfera trabalhista, passível de aplicação de demissão por justa causa. Na lição de Carlos Henrique Bezerra Leite, "*para os fins da relação empregatícia, improbidade é o ato desonesto praticado pelo empregado contra o patrimônio do empregador, ou de terceiro, relacionado com o trabalho*"¹. Para Maurício Godinho Delgado, "*trata-se de conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem*"².

Como constatado, inegável o prejuízo ao erário no caso em comento. Inegável, outrossim, a desonestidade com que praticado, utilizando-se de expediente que, s.m.j., configura inclusive

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p.1.129

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.431



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

infração penal a ser oportunamente investigada pela autoridade policial competente, à qual desde já recomenda-se o encaminhamento de Ofício com o conteúdo do procedimento em tela.

No mesmo sentido é a jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Senão vejamos:

JUSTA CAUSA - ATESTADO MÉDICO INIDÔNEO - MANUTENÇÃO DA PENALIDADE APLICADA. Dá ensejo à demissão por justa causa decorrente de ato de improbidade, independente de passado funcional imaculado, empregado que apresenta atestado médico inidôneo objetivando justificar ausência no trabalho, quando estava em outro Estado da Federação, extrapolando os dias abonados para a viagem particular. Recurso ordinário do reclamante desprovido.³

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. JUSTIFICAÇÃO DE FALTA AO TRABALHO POR MEIO DE ATESTADO MÉDICO RASURADO. PRETENSÃO DE REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. Quando o empregado pratica ato desonesto, visando benefício próprio, com evidente prejuízo ao empregador (como é o caso de justificar a ausência ao trabalho por meio de atestado médico adulterado), a pena de dispensa por justa causa deve ser imediata, tamanha a sua gravidade. Não cabe tolerância para ato de desonestidade. Basta um único ato desonesto para abalar a fidúcia existente no contrato de emprego e justificar a sua rescisão por justa causa. Correta, portanto, a r. sentença de origem, que chancelou a justa causa aplicada à obreira. Sentença mantida.⁴

Pois bem. Partindo-se, pois, da premissa de que configurada suposta infração funcional passível de aplicação de penalidade de demissão, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município, resta determinar a apuração dos fatos tendo como fim a aplicação ou não da penalidade em comento. Por recomendar demissão, a apuração há de ser feita por meio de Processo Administrativo Disciplinar, disciplina do art. 127, parágrafo único da LC 09/2015, *in verbis*: "É obrigatória a instauração de processo administrativo, quando a falta imputada, por sua

³ TRT; Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010182-52.2020.5.15.0050; Relator (a): Edison dos Santos Pelegrini; Órgão Julgador: 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; Data do Julgamento: 28/06/2021; Data da Publicação: 19/07/2021.

⁴ TRT; Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010240-35.2020.5.15.0089; Relator (a): Olga Aida Joaquim Gomieri; Órgão Julgador: 1ª Câmara – 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; Data do Julgamento: 10/05/2021; Data da Publicação: 12/05/2021.



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

natureza, possa determinar a pena de suspensão, exoneração [sic], cassação de aposentadoria ou disponibilidade”.

Diante da necessidade de instauração de processo administrativo disciplinar, tem sido praxe nessa municipalidade a adoção de afastamento preventivo do empregado, enquanto em andamento o processo administrativo disciplinar a ser instaurado, em nome da moralidade administrativa e da melhor apuração dos fatos, na medida em que sua presença no ambiente de trabalho poderá comprometer o andamento dos trabalhos da comissão.

E nesse ponto, urge rememorar que, embora a Lei Municipal traga a disposição da suspensão preventiva somente no âmbito dos inquéritos judiciais (art. 126), a legislação é omissa ao tratar da mesma suspensão quanto aos processos administrativos disciplinares. E sendo omissa, cabem os métodos de integração das lacunas, sendo possível, por analogia, aplicar o regramento previsto para os servidores estaduais, através da Lei Estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968. Nesse sentido, disciplina o art. 266:

Artigo 266 - Determinada a instauração de sindicância ou processo administrativo, ou no seu curso, havendo conveniência para a instrução ou para o serviço, poderá o Chefe de Gabinete, por despacho fundamentado, ordenar as seguintes providências: (NR)

I - afastamento preventivo do servidor, quando o recomendar a moralidade administrativa ou a apuração do fato, sem prejuízo de vencimentos ou vantagens, até 180 (cento e oitenta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período; (NR) (grifo nosso)

Dessa forma, entendo ser plenamente possível determinar o afastamento preventivo da servidora, sem prejuízo de seus vencimentos, por recomendar a moralidade administrativa e a apuração dos fatos.

Por fim, insta salientar que, sendo instaurado o referido processo administrativo disciplinar, deverá ser designada comissão processante, composta por 03 (três) servidores efetivos de grau hierárquico igual ou superior ao da investigada, na forma do art. 128 da Lei Complementar n. 09/2015.



Prefeitura Municipal da Estância Climática de Analândia

III. CONCLUSÃO

Tecidas as devidas considerações, opino pela necessidade de instauração de processo administrativo disciplinar em face da empregada pública Sra. Luciana Velloso Silva, conferindo-lhe o integral direito ao contraditório e a ampla defesa, com o fito de apurar as possíveis infrações disciplinares imputadas à funcionária e previstas em Estatuto e na legislação obreira.

É o parecer, que submeto à consideração superior.

Analândia, 26 de maio de 2023.

Bruno Santos Cappi

Advogado do Município

OAB/SP 457.921