

Visão do Direito



Eduarda Alves de Almeida
Sócia do Liporaci Advogados e especialista em direito previdenciário



Sarah Beatriz Portela de Lima
Sócia do Liporaci Advogados e advogada com atuação focada em direito administrativo



Fernanda Sayão N. Araujo
Advogada no Liporaci Advogados

PAD com prazo de conclusão excedido não impede concessão de aposentadoria a servidores públicos

Aposentadoria, apesar de ser um direito constitucional e um dos pilares do regime jurídico dos servidores públicos no Brasil, tem sua concessão submetida a determinados critérios, entre os quais se destaca a existência de ações disciplinares em curso no momento da inativação.

O principal objetivo do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é esclarecer os fatos de uma denúncia ou acusação, servindo como instrumento para que a Administração Pública investigue possíveis infrações cometidas pelos servidores no desempenho de suas funções. Esse processo permite que a Administração apure e, se necessário, aplique punições como advertência, suspensão ou demissão ao servidor que cometeu o ilícito.

De acordo com o art. 172 da Lei n.º 8.112/1990, “O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada”.

Da análise literal desse dispositivo, entende-se que todos os servidores que respondem a um PAD estariam impedidos de se aposentarem até que o processo fosse concluído.

No entanto, há bastante tempo, o Poder Judiciário vem flexibilizando a interpretação dessa norma para permitir a concessão de aposentadoria voluntária a servidores públicos que respondem a PAD, nos casos em que o prazo para a conclusão do processo tenha ultrapassado o limite legal.

Esse prazo é delimitado pelos arts. 152 e 167 da Lei n.º 8.112/1990, segundo os quais a Administração possui até 60 (sessenta) dias para concluir o PAD, prorrogáveis por igual período, além de mais 20 (vinte) dias para exarar a decisão final, totalizando 140 (cento e quarenta) dias.

Isso significa que, para impedir que a Administração obstrua o direito à aposentadoria por tempo indefinido — uma vez que se trata de uma garantia constitucional —, a interpretação do art. 172 da Lei n.º 8.112/1990 deve ser promovida de forma sistemática e em consonância com os demais prazos estipulados na referida Lei.

Além disso, nos casos em que for constatada falta grave no PAD, a jurisprudência pátria entende que o interesse público está plenamente protegido, dada a possibilidade de aplicação da regra de cassação de aposentadoria prevista no art. 134 da Lei n.º 8.112/1990.

Em outras palavras, mesmo que a aposentadoria do servidor seja concedida antes

da conclusão do PAD, é possível que, ao ser verificada a prática de infração grave, essa aposentadoria seja posteriormente revogada.

Nesse contexto, devem ser considerados os princípios constitucionais da razoabilidade e da eficiência administrativa, pois o prolongamento indefinido de um PAD sem justificativa plausível viola o direito do servidor à conclusão do procedimento administrativo dentro de um prazo razoável.

À luz desse entendimento, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) manteve sentença que autorizou a concessão de aposentadoria voluntária a uma servidora pública que respondia a PAD. A decisão da Corte ressaltou que a ação disciplinar não pode ser utilizada como empecilho para a aposentadoria, especialmente quando o procedimento ultrapassa os prazos legais.

Segundo o Desembargador Federal Relator Luis Alberto d’Azevedo Aurvalle, a aposentadoria não traz prejuízo ao Poder Público, pois sua concessão não impede o curso regular do PAD.

No âmbito do Superior Tribunal de Justiça (STJ), esse entendimento se encontra pacificado em vários precedentes, reafirmando a extrapolação do prazo para conclusão do PAD como justificativa para a concessão de aposentadoria.

Complementarmente, a Advocacia-Geral da União (AGU) editou o Enunciado n.º 17 do Manual de Boas Práticas Consultivas em Matéria Disciplinar, que reforça esse posicionamento, nos seguintes termos: “Ultrapassado o prazo legal de 140 (cento e quarenta) dias para a apuração e conclusão do processo administrativo disciplinar, a Administração Pública não poderá obstar, apenas com fundamento no art. 172 da Lei n.º 8.112, de 1990, a concessão de aposentadoria voluntária requerida pelo servidor acusado no curso do processo, salvo a demonstração inequívoca de ter sido ele o único responsável pela demora na realização da fase de instrução processual, impedindo, por consequência, o julgamento pela autoridade competente em prazo razoável”.

Em síntese, o entendimento de que o PAD não pode inviabilizar o exercício do direito constitucional à aposentadoria exige que a Administração conduza as ações disciplinares com celeridade e razoabilidade, em respeito às garantias constitucionais fundamentais.

Na hipótese de ofensa a esses direitos, recomenda-se procurar um profissional especializado em Direito Administrativo e/ou Previdenciário para regularizar tanto o processo de aposentadoria quanto a ação disciplinar.



Samanta Moreira Leite Diniz

Advogada da área trabalhista, sindical e remuneração de executivos da Innocenti Advogados Associados

Consultório Jurídico

O que significa “pejotização”?

Ser contratado como pessoa jurídica (ou “PJ”) significa que o profissional oferece serviços para uma empresa com um CNPJ próprio, em vez de ser empregado registrado. Nesse tipo de contrato, ele não tem acesso a benefícios trabalhistas, como férias, horas extras e FGTS.

A contratação de um profissional como PJ em vez de empregado é ilegal?

Não, essa prática é permitida por lei. No entanto, problemas podem surgir

se o contratante exigir do PJ as mesmas obrigações de um empregado formal, o que é indevido. Quando isso acontece, o profissional pode buscar seus direitos na Justiça do Trabalho.

Por que muitos profissionais acabam entrando com ações trabalhistas após serem contratados como PJ?

Em alguns casos, o contratante trata o profissional PJ como um empregado comum, impondo regras e exigências similares às feitas para empregados CLT. Isso leva o profissional a abrir ações trabalhistas para tentar recuperar direitos que foram perdidos, como férias e 13º salário.

O que é a terceirização e como funciona?

A terceirização acontece quando uma empresa (chamada de “tomadora”) contrata outra empresa (chamada de “prestadora”) para realizar certos serviços. Os empregados são contratados pela empresa prestadora, mas trabalham em favor da empresa tomadora, com contrato seguindo as regras da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Há alguma vedação em relação ao tipo de atividade que pode ser terceirizada?

Não, no julgamento do Tema 725, o Plenário do Supremo Tribunal Federal

decidiu que a terceirização é permitida, independentemente do tipo de serviço prestado, seja ele o principal da empresa (atividade-fim) ou um serviço auxiliar (atividade-meio).

Quem é responsável pelos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados?

A empresa prestadora é a principal responsável pelos direitos dos empregados. Porém, a empresa tomadora, que contratou o serviço, tem responsabilidade subsidiária. Isso significa que, caso a prestadora não pague os direitos dos empregados, a tomadora pode ser responsabilizada para garantir esses pagamentos.