



Referência: Processo nº 202416448004652

Interessado(a): @nome\_interessado@

**Assunto:** ESTÁGIO PROBATÓRIO E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

DESPACHO Nº 830/2024/GAB

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. ESTÁGIO PROBATÓRIO. DISTINÇÕES TELEOLÓGICAS E DE NATUREZA. AUSÊNCIA DE PREJUDICIALIDADE ENTRE OS PROCEDIMENTOS. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR INSTAURADO EM DESFAVOR DE SERVIDOR AVALIADO. INEXISTÊNCIA DE ÓBICE APRIORÍSTICO À HOMOLOGAÇÃO DA ESTABILIDADE. IMPLICAÇÕES DA CONDUTA IMPUTADA AO SERVIDOR AVALIADO NO PAD. REQUISITOS BÁSICOS APURADOS NO ESTÁGIO PROBATÓRIO. NECESSIDADE DE AFERIÇÃO EM PROCESSO ADMINISTRATIVO ESPECÍFICO. OBSERVÂNCIA DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. DESPACHO REFERENCIAL. PORTARIA Nº 170-GAB/2020-PGE. MATÉRIA ORIENTADA.

1. Inauguram os autos o Ofício nº 6771/2024/DGPP (SEI nº 55897824), por meio do qual se solicita lista dos servidores ocupantes do cargo de Policial Penal que tenham completado 3 (três) anos de efetivo exercício, com o fito de instruir e possibilitar a devida tramitação do processo de homologação do estágio probatório.

2. Na sequência, ante a identificação de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) tramitando em desfavor de servidor constante da lista, o Diretor-Geral da Polícia Penal, por meio do Despacho nº 1621/2024/GAB (SEI nº 58579590), solicita orientação jurídica acerca do seguinte aspecto: “(...) a existência de um PAD pendente pode ser considerada um fator impeditivo para a homologação da estabilidade do referido servidor no cargo de Policial Penal.”

3. Instada a se manifestar, na forma **Parecer nº 78/2024 DGPP/ADSET** (SEI nº 59793818), a Procuradoria Setorial da Diretoria-Geral de Polícia Penal apresentou a seguinte síntese conclusiva:

- a) a mera existência de PAD não é causa obstativa de homologação de estágio probatório;
- b) a chefia imediata pode levar em consideração dos fatos do PAD para avaliar a conduta do servidor durante o estágio probatório, ainda que não haja decisão definitiva;
- c) é possível eventual exoneração do servidor em estágio probatório, antes da conclusão do PAD, questão a ser analisada pela sua chefia imediata e pela chefia da instituição, respeitando o princípio da presunção de inocência;
- d) caso após a análise da conduta ficar consignada a inexistência de gravidade hábil a sugerir a exoneração do servidor, recomenda-se a homologação do estágio probatório e a continuidade do PAD.

4. Ao final, em razão do ineditismo da matéria, vieram os autos a esta Procuradoria-Geral, via Consultoria-Geral, nos termos da Portaria nº 170/2020-GAB/PGE.

5. Brevemente relatado, passa-se à fundamentação.

6. A análise acerca do objeto da consulta – qual seja: o processo administrativo disciplinar enquanto fator impeditivo à homologação do estágio probatório – perpassa pelos seguintes pontos de abordagem: i) distinções e possíveis intersecções entre o estágio probatório e o processo administrativo disciplinar; ii) a (in)existência de previsão normativa para suspensão ou interrupção do estágio probatório e para obstar a homologação da estabilidade em razão da deflagração de PAD em face de servidor avaliado; e iii) possíveis consequências, na avaliação de estágio probatório, decorrentes da *conduta apurada* em processo administrativo disciplinar.

7. De início, cumpre traçar breves notas distintivas entre os institutos analisados. O processo administrativo disciplinar materializa a *persecução punitiva* realizada na esfera administrativa, que tem como objetivo primordial a tutela aos bens jurídicos afetados pelo descumprimento dos deveres funcionais (art. 192 da Lei estadual nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020). Rege-se, pois, essencialmente, pelo arcabouço principiológico, que, assim, limita (e legitima) a persecução punitiva estatal (art. 5º da CF/88).

7.1. Lado outro, o estágio probatório tem como substrato a previsão do art. 41, *caput* e § 3º, da Constituição Federal, por simetria, reproduzido no art. 90, *caput* e § 4º, da Constituição Estadual. Segundo a norma, os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público se tornam estáveis após três anos de efetivo exercício. A aquisição de estabilidade com a implementação do período de exercício está condicionada, todavia, a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. O estágio probatório, portanto, consiste no período (três anos de efetivo exercício) no qual se avalia desempenho necessário à estabilização e a consequente confirmação do servidor no cargo. Não se trata, assim, de procedimento com feição punitiva, mas de avaliação acerca da presença dos requisitos de atuação necessários ao regular desempenho da função pública atribuída ao cargo. Em âmbito estadual, o art. 33, §1º, da Lei estadual nº 20.756, de 2020, é responsável por elencar os requisitos básico a serem apurados no estágio probatório.

7.2. Nesse ponto, ainda que o estágio probatório não ostente feição punitiva, considerando que a exoneração decorrente da reprovação na avaliação de desempenho afeta negativamente a esfera de direitos do interessado, previamente à referida decisão, deve-se assegurar procedimento que observe o contraditório e a ampla defesa, consoante positivado no art. 35, *caput*, da Lei estadual nº 20.756, de 2020, e estabelecido na jurisprudência superior<sup>[1]</sup>.

7.3. Dito isso, observa-se que, em linhas gerais, não há relação de prejudicialidade entre os aludidos procedimentos, os quais ostentam natureza e objetivo distintos. Isso porque a homologação

da estabilidade do servidor (ao fim do estágio probatório) não obsta eventual aplicação de penalidade a ser imposta ao término do PAD, ao passo que, por outro lado, a mera tramitação de processo administrativo disciplinar, por si só, não induz à conclusão apriorística acerca da inaptidão do servidor avaliado.

7.4. Assim, no que diz respeito à definição acerca da homologação da estabilidade do servidor, deve-se avaliar, em concreto e em procedimento próprio, se a conduta/fato imputado ao servidor no PAD afeta a observância dos requisitos de desempenho a serem apurados no curso do estágio probatório. Há, nesse aspecto, independência em relação à análise e à conclusão quanto à punibilidade realizada no PAD. É dizer, pode o servidor sofrer reprimenda disciplinar por um determinado fato e, ainda assim, ser aprovado no estágio probatório, tendo sua estabilidade homologada; mas também é possível que o servidor, em razão de fato apurado em PAD, do qual não resulte apenamento (seja por atipicidade, prescrição etc.), reste considerado inapto durante o estágio probatório e seja conseqüentemente exonerado ou reconduzido, ante a natureza não punitiva do procedimento.

7.5. Em termos temporais, a aludida ausência de prejudicialidade também possibilita que a avaliação (e homologação) seja encerrada anteriormente ou posteriormente à conclusão do PAD, ressaltando-se que, caso o servidor seja exonerado anteriormente ao fim do processo disciplinar, é possível – em caso de apenamento com demissão – que a exoneração (não punitiva) seja convertida em demissão, nos termos do art. 193, § 4º, III, do Estatuto.

8. Prosseguindo com a análise, verifica-se que, à exceção do art. 38, parágrafo único, da Lei estadual nº 20.756, de 2020, a normativa de regência não prevê qualquer implicação jurídica no estágio probatório em decorrência do trâmite de PAD em face do avaliado.

8.1. O aludido dispositivo veda ao servidor que responda a processo administrativo disciplinar venha a desistir do estágio probatório. Trata-se de disposição que apenas espelha a vedação do art. 61 do Estatuto, a qual impede – com o fito de garantir o regular processamento e a aplicação da penalidade disciplinar – a exoneração a pedido daquele que estiver respondendo PAD ou cumprindo penalidade. Contudo, do parágrafo único do art. 38, não é possível extrair maiores imbricações entre o processo disciplinar e o estágio probatório. Do contrário, se o legislador tratou de expressamente prever que o PAD impede a desistência do estágio probatório, porém não elencou o processo disciplinar como hipótese de suspensão do estágio probatório, nem como óbice à homologação da estabilidade, resta evidenciada a ausência de prejudicialidade entre ambos os procedimentos.

8.2. Em semelhante sentido, e por decorrência lógica da observância dos limites da norma regulamentada, o Decreto estadual nº 8.940, de 17 de abril de 2012, o qual regulamenta a avaliação especial de desempenho do servidor público civil em estágio probatório, não traz previsão que indique potencial prejudicialidade entre os procedimentos, mas apenas reforça, nos arts. 3º, § 5º, 26, XVI, e 28, V, o *dever de informação* em caso de ocorrência de processo ou prática de possíveis transgressões disciplinares.

9. Dito isso, é pertinente delimitar as possíveis conseqüências, na avaliação de desempenho do estágio probatório, decorrentes da *conduta* apurada no PAD.

9.1. Reforça-se, desde já, que apenas a conduta/fato poderá – simultaneamente – produzir efeitos disciplinares e na avaliação de desempenho do servidor. O processo administrativo disciplinar, consoante já assentado acima, por si só, não traduz qualquer prejudicialidade ao estágio probatório e à homologação da estabilidade do servidor. Entendimento diverso potencialmente violaria a

legalidade e a presunção de inocência. Isso porque, à exceção das hipóteses legalmente previstas e que visam essencialmente assegurar a própria finalidade do PAD, devem-se evitar construções que agravem a situação jurídica do acusado (ainda não condenado) pelo simples fato de responder a persecução disciplinar em curso.

9.2. É válido pontuar que as eventuais implicações, no estágio probatório, da conduta apurada em feito disciplinar decorrem da potencial incompatibilidade com o cumprimento dos requisitos (art. 33, § 1º, da Lei estadual nº 20.756, de 2020) a serem avaliados no período, e não do possível enquadramento da conduta como transgressão disciplinar propriamente dita.

9.3. Nesse contexto, em termos procedimentais, à vista do não atendimento dos requisitos básicos para confirmação no cargo, nos termos do art. 35 da Lei estadual nº 20.756, de 2020, deve-se instaurar processo administrativo de exoneração, com observância do contraditório e da ampla defesa, dando a oportunidade para que o servidor se manifeste quanto ao cumprimento dos requisitos. Dito isso, é válido rememorar que o procedimento a ser instaurado não ostenta natureza punitiva, prescindindo da observância das mesmas formalidades previstas para o PAD. Nesse sentido, destaca-se o seguinte precedente do Superior Tribunal de Justiça:

ADMINISTRATIVO. POLICIAL CIVIL DO ESTADO DE SÃO PAULO. ESTÁGIO PROBATÓRIO. NÃO APROVAÇÃO. EXONERAÇÃO. POSSIBILIDADE. OFENSA À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. INOCORRÊNCIA. ESTRITA OBSERVÂNCIA DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO LEGALMENTE PREVISTO. PROCESSO ADMINISTRATIVO COM TODAS AS FORMALIDADES. DESNECESSIDADE. ESTABILIDADE. CONDIÇÃO QUE NÃO AFASTA A SUBMISSÃO AO ESTÁGIO PROBATÓRIO DO NOVO CARGO.

(...)

3. A exoneração do servidor público aprovado em concurso público, que se encontra em estágio probatório, não prescinde da observância do procedimento administrativo específico legalmente previsto, sendo desnecessária a instauração de processo administrativo disciplinar, com todas suas formalidades, para a apuração de inaptidão ou insuficiência no exercício das funções, desde que tal exoneração se funde em motivos e fatos reais e sejam asseguradas as garantias constitucionais da ampla defesa e do contraditório. Precedentes.

(...)

(STJ, Quinta Turma – RMS nº 20.934-SP, Rel. Min. Laurita Vaz, julgado em 1º/12/2009, DJe 01/02/2010)

9.4. Reforça-se, ainda, que o processo administrativo a ser instaurado previamente à exoneração (ou recondução, se estável o servidor), como pressuposto à não aprovação no estágio probatório, tem como parâmetro e objeto o preenchimento, ou não, dos requisitos para confirmação no cargo, devendo a conduta imputada ao servidor no PAD ser analisada nesse viés.

9.5. Desse modo, conforme antecipado acima, o resultado acerca da exoneração ou homologação da estabilidade do servidor não está vinculado ao julgamento do PAD, tanto em termos de conteúdo, que poderá resultar, ou não, na condenação; quanto em termos de momento, podendo se dar anteriormente ou posteriormente à prolação da decisão.

10. Ante o exposto, **aprova-se o Parecer nº 78/2024 DGPP/ADSET** (SEI nº 59793818), oportunidade em que se fixa a seguinte síntese conclusiva:

i) O estágio probatório e o processo administrativo disciplinar são procedimentos com finalidade e natureza distintas, de modo que não se verifica relação de prejudicialidade e/ou vinculação entre ambos, bem como inexistente previsão normativa que contemple impedimento à homologação da estabilidade em razão da tramitação de feito disciplinar em desfavor de servidor avaliado;

i.a.) em outros termos, a mera existência de PAD não constitui causa obstativa à homologação de estágio probatório;

i.b.) a homologação do estágio probatório, ou a eventual exoneração decorrente da não aprovação do servidor avaliado, não está vinculada à conclusão do processo administrativo disciplinar instaurado em desfavor do servidor, haja vista que os parâmetros de análise não são coincidentes; é possível, assim, que a decisão acerca do estágio probatório e da eventual homologação ocorram anteriormente ao término do PAD;

ii) Com amparo na presunção de inocência, o processo administrativo disciplinar, por si só, não pode ser tomado como fator a impedir a estabilização do servidor, mas a conduta imputada ao servidor no PAD poder ser levada em consideração na apuração dos requisitos necessários à confirmação no cargo;

ii.a.) a comprovação da conduta, da respectiva autoria e das implicações relativas ao preenchimento dos requisitos de desempenho necessários à aprovação no estágio probatório devem ser apurados em processo administrativo próprio (diverso do PAD), com observância do contraditório e da ampla defesa.

11. Orientada a matéria, retornem-se os autos à **Diretoria-Geral de Polícia Penal, via Procuradoria Setorial**, para ciência. Antes, porém, cientifiquem-se do teor desta **orientação referencial os Procuradores do Estado lotados nas Procuradorias Judicial, Contencioso de Pessoal, Trabalhista, Regionais, Setoriais da Administração direta e indireta**, bem como a representante do **CEJUR** (para os fins do art. 6º, § 2º, da Portaria nº 127/2018 – GAB) e a **Corregedora-Geral da PGE**. Doravante, os Procuradores-Chefes 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] “Como assentado na decisão agravada, a jurisprudência do Supremo Tribunal firmou-se no sentido de que a exoneração de servidor público, ainda que em estágio probatório, deve ser precedida de procedimento administrativo no qual lhe sejam garantidos a ampla defesa e o contraditório, sob pena de ofensa ao princípio constitucional do devido processo legal.”

[AI 623.854 AgR, rel. min. **Cármem Lúcia**, 1ª T, j. 25-8-2009, *DJE* 200 de 23-10-2009.]

“O servidor público ocupante de cargo efetivo, ainda que em estágio probatório, não pode ser exonerado ad nutum, com base em decreto que declara a desnecessidade do cargo, sob pena de ofensa à garantia do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa. Incidência da Súmula 21 do STF.

[RE 378.041, rel. min. **Ayres Britto**, 1ª T, j. 21-9-2004, *DJ* de 11-2-2005.]”

---



Documento assinado eletronicamente por **RAFAEL ARRUDA OLIVEIRA, Procurador (a) Geral do Estado**, em 14/06/2024, às 11:47, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

---



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador **61014154** e o código CRC **B22E8E7F**.

---



Referência: Processo nº 202416448004652



SEI 61014154