



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

Parecer Jurídico nº. XXXXXX/2016/SEAD

Processo Administrativo nº. xxxxxx/2016

Requerente: FULANO DE TAL

Ref. pedido de revisão disciplinar em razão da penalidade de demissão aplicada no bojo dos Processos Administrativos nº. xxxxxx/2015 e xxxxxx/2016. Ausência de Citação. Gradação das penalidades administrativas impostas.

1. RELATÓRIO

Trata-se de Processo Administrativo que solicita a revisão da penalidade de demissão aplicada ao servidor FULANO DE TAL em razão de suposto abandono de emprego.

Constituída regularmente a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, realizou os trabalhos dentro do prazo assinalado, **não citando o indiciado** que conseqüentemente não apresentou defesa escrita através de advogado devidamente habilitado; fora então nomeado Defensor Público para acompanhar o caso, sendo que este suscitou já em sede de defesa preliminar a nulidade do PAD em virtude da falta de citação pessoal.

O Processo Disciplinar foi concluído pela comissão processante, opinando esta pela aplicação da penalidade máxima de demissão ao servidor FULANO DE TAL, agente administrativo, egresso no serviço público estadual em xx/xx/xxxx, sob a matrícula nº. 00000-00

Posteriormente sobreveio a publicação do Ato Governamental nº. 0000 de 00 de março de 2015 efetivando a demissão do servidor em questão.

Argumenta o requerente que o ato é nulo, tendo em vista a ausência de citação pessoal para apresentação de defesa por parte do servidor. Aduz ainda que inexistente no presente caso o *animus abandonandi*, pois o servidor solicitou licença para concorrer ao cargo de Prefeito do Município de XXXX/PB, nas eleições de 2012, o que foi deferido por esta Secretaria de Estado através da Resenha nº. XXX/DEREH-SEAD, publica da no DOE do dia xx/xx/2012. Tendo sido eleito ao cargo eletivo que concorreu acreditou que mais nenhum ato deveria ser praticado, pois encontrava-se em licença sem vencimentos desde então.

É o suficiente relatório. Passo a análise jurídica.



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

2.1 – DO CABIMENTO DA REVISÃO DISCIPLINAR

De início cumpre salientar que o art. 162 da Lei Complementar Estadual nº. 58/2003 autoriza a revisão pretendida. *In verbis*:

Art. 162 – O processo disciplinar poderá ser revisto, até cinco anos contados da aplicação da penalidade, a pedido ou de ofício, se novos fatos ou circunstâncias puderem ensejar o reconhecimento da inocência ou a inadequação da penalidade aplicada.

Sendo assim, tendo em vista que a penalidade de demissão foi efetivada no dia XX de março de 2015 e o pedido de revisão disciplinar fora feito no dia XX de agosto de 2016, se mostra tempestivo o pleito.

2.2 – DA AUSÊNCIA DE CITAÇÃO PESSOAL

Conforme se verifica, pela análise dos documentos dos Processos Administrativos nº. XXXXXX/2015 e XXXXXX/2016, **inexiste qualquer citação pessoal** feita ao servidor público FULANO DE TAL para a apresentação de defesa.

Ora, tratando-se de **direito sancionador**, ou seja, aquilo que pode gerar uma consequência jurídica tão grave é uma garantia assegurada ao servidor tomar ciência do processo a fim de que possa acompanhá-lo e apresentar sua defesa.

O estatuto do Servidor Público Civil do Estado da Paraíba, assim como as demais legislações que regem o tema do Brasil, assegura tal direito. Vejamos:

Art. 141 – O inquérito administrativo **obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado a ampla defesa e a utilização dos meios e dos recursos admitidos em direito.**

Art. 144 – **É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.**

A inexistência de notificação pessoal no presente caso tem o condão de invalidar o ato demissional, tendo em vista que em sendo a demissão uma



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

sanção disciplinar não pode ser aplicada a com o total desconhecimento por parte do servidor.

Não é legítimo que a Administração “surpreenda” o servidor com a publicação de uma demissão sem que tenha sido oportunizado a este a possibilidade de se defender.

Aqui chamo a atenção para o procedimento da comissão processante no presente caso. Fora enviado a casa do servidor uma correspondência contendo a citação, **esta não foi recebida pelo servidor** (fls. 52); posteriormente foi publicado “Edital de Chamamento” no Diário Oficial e no Jornal A UNIÃO (fls. 58/61); posteriormente fora nomeada a Defensora Pública SICRANA DA SILVA, que assim se posicionou:

Seria necessária a efetivação de uma citação pessoal para que o andamento processual tenha efeito positivo quanto a sentença final de exoneração, ou não do servidor. (...) com o intuito de não incorrer em injustiças com o servidor é vital que o procedimento seja respeitado, evitando que problemas futuros possam ocorrer com a dispensa injusta de um servidor, sem antes respeitar o contraditório e a ampla defesa.

Sendo assim, a aplicação de sanção disciplinar só é possível caso seja observado, no caso concreto, os princípios da ampla defesa e do contraditório, caso contrário o ato será nulo, conforme precedentes do Supremo Tribunal Federal - STF (RE 512585 e RE 34424).

No presente caso, a comissão processante **deveria ter diligenciado junto ao local de trabalho do servidor, qual seja, a Prefeitura Municipal de XXXXX/PB** a fim de que fosse efetivada a sua citação, tendo em vista que era de ciência da Administração Pública Estadual que o mesmo encontrava-se em licença para disputar o cargo eletivo de prefeito daquela cidade, quando parou de trabalhar.

2.3 – DA AUSÊNCIA DO “ANIMUS ABANDONANDI”

O *abandono de cargo* é um ilícito administrativo que necessita de dois requisitos para resultar em demissão do servidor público. Um é o chamado requisito objetivo e está descrito no instrumento normativo. O outro é o requisito subjetivo estabelecido através da jurisprudência e também denominado de *animus abandonandi*.

Sem a concomitância de ambos os requisitos, objetivo e subjetivo, configurado não está o ilícito de *abandono de cargo*, podendo a administração se



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

não houver justificativa das faltas, efetuar o desconto, no salário do servidor, do equivalente aos dias não trabalhados. **No presente caso o servidor encontrava-se sem receber salário desde que requereu licença para disputar o cargo de Prefeito da Cidade de XXXXX/PB.**

Nestes casos, à Administração Pública não lhe é permitido aplicar a penalidade de demissão, sob pena de configurar uma responsabilidade objetiva do servidor, a qual não se coaduna de forma nenhuma com o processo administrativo disciplinar.

Uma comissão de processo administrativo disciplinar que entrega relatório conclusivo indicando a ocorrência de abandono de cargo **sem averiguar o elemento subjetivo da intencionalidade comete um erro crasso**. Este abandono pode se caracterizar de várias maneiras e sua existência deve ser, peremptoriamente, comprovada pela comissão processante.

A intencionalidade (ou *animus*) é a **vontade livre e predeterminada de abandonar o cargo público**. Qualquer elemento estranho que possa desviar a autonomia da vontade do servidor ausente, imediatamente, deixa de caracterizar o *abandono de cargo*.

Não se nega o fato de que o procedimento correto que deveria ser adotado pelo servidor seria o de, após eleito Prefeito da cidade de XXXXX/PB, solicitar o afastamento para o exercício de Mandato Eletivo, com base no art. 91 da LC nº. 58/2003. Porém, seria absolutamente desproporcional manter a penalidade de demissão a um servidor com quase 30 (trinta) anos de serviços prestados ao Estado da Paraíba por uma mera formalidade que não foi cumprida.

Alie-se ao que foi acima explicitado o fato de que o servidor está desde que se elegeu prefeito **sem receber qualquer remuneração por parte do Estado**, o que comprova a ausência de prejuízo ao erário público, conforme se depreende do despacho emitido pela Diretoria de Recursos Humanos – DEREH (fls. 86).

2.4 – DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES DISCIPLINARES

Ainda que não houvesse no presente caso as nulidades acima apontadas, a penalidade máxima de demissão não poderia ser aplicada, tendo em vista que a aplicação dos postulados constitucionais da Razoabilidade e Proporcionalidade impediria tal medida.



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

O Direito Administrativo Disciplinar no âmbito da Administração Pública do Estado da Paraíba prevê como sanções disciplinares a serem aplicadas aos servidores públicos as penas de: advertência; suspensão; demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão ou de função comissionada, conforme artigo 116 e incisos da Lei Complementar nº. 58/2003, norma esta que foi reproduzida integralmente da Lei Federal nº. 8.112/90.

A doutrina costuma classificar as transgressões disciplinares em leves, graves e gravíssimas, sendo que as leves são punidas com a pena de advertência, as graves com a pena de suspensão e as gravíssimas com as penas de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão, este reflete um pensamento clássico do processo disciplinar brasileiro, levando em conta apenas a literalidade da norma.

Da análise das sanções administrativas e das infrações elencadas na norma reguladora, Lei Complementar Estadual nº. 58/2003, tem-se que a tipificação da infração, no presente caso, levaria ao enquadramento da pena a ser aplicada. Entretanto, a situação não é tão simples, uma vez que há outros elementos a serem considerados.

A autoridade competente antes decidir qual a penalidade a ser aplicada ao servidor indiciado pela prática de infração disciplinar, deve fazer o exame da dosimetria da punição disciplinar para aplicar a penalidade mais adequada à conduta do agente público nos termos do artigo 117, da Lei Complementar nº. 58/2003 combinado com o artigo 2º, inciso VI, da Lei nº 9.784/99, que a seguir transcreve-se:

LC nº. 58/2003

Art. 117. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Lei nº 9.784/99

Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Parágrafo único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de:

(...)



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

VI - adequação entre meios e fins, vedada a imposição de obrigações, restrições e sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público; (Ênfases acrescidas)

Da leitura dos dispositivos legais anteriormente transcritos tem-se que na análise da natureza e da gravidade da infração cometida e dos danos que dela provierem para o serviço público é necessária a realização de considerações sobre a **aplicação do princípio da razoabilidade e da proporcionalidade** no corpo do ato decisório.

Os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade mantêm os mesmos contornos de importância constitucional, quando transpostos para o processo administrativo disciplinar, uma vez que democratizam não só a apuração, como o julgamento, através de um rigoroso controle entre os meios e os fins utilizados na aplicação da sanção disciplinar, impedindo aplicação de penas desarrazoadas ou com finalidades diversas do interesse público.

Não se mostra razoável a aplicação direta de uma demissão sumária, que é a penalidade máxima aplicada no âmbito administrativo, sem sequer ter a Administração Pública exercido corretamente o seu dever de dar ciência ao servidor do processo administrativo que corria contra ele.

Utilizando-se dos princípios neo-constitucionais da Proporcionalidade e da Razoabilidade, não se pode comparar e colocar no mesmo patamar, infrações disciplinares como: crime contra a administração pública, improbidade administrativa, desvio de recursos públicos, peculato e a inassiduidade ou faltas continuadas do servidor público, todas puníveis com a pena máxima de demissão, medida disciplinar que foge completamente a proporcionalidade, caso não seja configurada a reincidência após providências adotadas pela Administração Pública, tais como advertências e suspensões.

A respeito da aplicação do Princípio da Razoabilidade, sendo demonstrada a ocorrência de infração disciplinar cabe a autoridade competente pela imposição da reprimenda verificar a possibilidade de se aplicar ao caso concreto o referido princípio, o qual pode ser definido conforme segue:

“O princípio da razoabilidade, não obstante fluído e indeterminado, o que dificulta, por vezes, a verificação acerca de sua observância, implica dizer que as atitudes da Administração Pública hão de ser pautadas pelo bom senso, pelo que não poderão ser bizarras, imprudentes ou incoerentes”. (Cristiana Fortini, Maria Fernanda Pires de Carvalho Pereira e Tatiana Martins da Costa Camarão, **Processo Administrativo - Comentários à Lei nº**



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

9.784/1999, Editora Fórum, 3ª edição revista e atualizada de acordo com a visão dos Tribunais, 2012, pág. 53).

Havendo situações em que ao se fazer a relação entre a infração cometida e a pena a ser aplicada, a pena que emerge da Lei Complementar nº. 58/2003, é a constante do artigo 120, ou seja, pena de demissão. Neste caso, necessário se faz ressaltar a aplicação do princípio da razoabilidade para a adequação da pena ao caso concreto, tendo em vista as circunstâncias indicadas no artigo 117, da supracitada lei.

Importante aqui é observar os três elementos básicos que norteiam a aplicação do princípio da razoabilidade, quais sejam: **a)** adequação entre meio e fim; **b)** adoção de medida menos onerosa; e **c)** relação custo-benefício. Na aplicação da pena é imperioso analisar o caso concreto e identificar qual a melhor forma de cumprir os elementos básicos do princípio da razoabilidade. É permitido ao aplicador da reprimenda chegar à conclusão de que a resposta seria a aplicação de outra pena, que não a de demissão. Objetivando esclarecer a questão cita-se a seguir entendimento doutrinário sobre a aplicação do princípio da razoabilidade:

“As sanções disciplinares, como qualquer outro tipo de infração imposta ao cidadão pelo poder público, por uma questão de moral e de justiça, devem guardar conotação de conformidade com a falta funcional que lhe deu causa. Essa correspondência dosimétrica deve predominar, com mais forte razão, na seara do direito punitivo geral. Deve-se, pois, observar precisa (ou pelo menos aproximada) equivalência entre o fato imputado e a punição infligida”. (COSTA, José Armando da, **Direito administrativo disciplinar**.- 2ª ed. – Rio de Janeiro : Forense; São Paulo : Método, 2012, pág. 109).

“(…) o poder discricionário deve ser exercido de maneira razoável. A pessoa dotada desse poder deve direcionar-se ao domínio da lei. Ela deve prestar atenção aos problemas que realmente precisa considerar, devendo excluir da sua avaliação problemas reputados irrelevantes. Se não forem obedecidas tais normas, as suas ações serão qualificadas como desarrazoadas e ilustrarão algo tão absurdo que nenhuma pessoa sensata poderia sonhar que tais ações fariam parte dos poderes da autoridade”. (COUTO, Reinaldo, **Curso de processo administrativo disciplinar e sindicância** – São Paulo: Atlas, 2012, pág. 26).

“Jamais a sanção administrativa disciplinar poderá representar um ato de força ou de arbitrariedade contrário ao fundamento legal de sua própria validade, porquanto a mesma deverá guardar conformidade com a prova dos autos e ser proporcional à infração cometida pelo servidor público”. (MATTOS, Mauro Roberto Gomes



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

de, **Tratado de direito administrativo disciplinar**, - 2.ed.- Rio de Janeiro: Forense, 2011, pág. 105).

Neste diapasão, **quanto à aplicação do Princípio da Proporcionalidade**, restando comprovado nos autos do Processo Administrativo Disciplinar a ocorrência de infração cabe à autoridade que irá impor a sanção, nos termos da legislação pátria, verificar ainda a possibilidade de se aplicar ao caso concreto o princípio da proporcionalidade, o qual pode ser definido conforme segue:

“O princípio da proporcionalidade radica o seu conteúdo na noção segundo a qual deve a sanção disciplinar guardar adequação à falta cometida. Tal princípio, mesmo que não esteja literalmente previsto no nosso ordenamento jurídico, encontra-se nele integrado por força de compreensão lógica”. (COSTA, José Armando da, **Processo administrativo disciplinar: teoria e prática**.-6ª ed.-Rio de Janeiro: Forense, 2012, pág. 64).

Portanto, o princípio da proporcionalidade exige que a atuação do Administrador Público esteja assentada no **bom senso, no equilíbrio e na ponderação entre os fatos e a finalidade almejada**.

Configurada uma das hipóteses do artigo 120, da Lei Complementar nº. 58/2003, cabe a aplicação da pena de demissão. Entretanto, considerando-se o disposto no artigo 117, da referida lei e o princípio da proporcionalidade positivado no artigo 2º, da Lei nº 9.784/99, entende-se que esta não seria a melhor solução para toda e qualquer situação, cabendo à conformação da pena ao caso concreto.

O ato disciplinar deve compreender, além dos aspectos vinculados ou regrados, a noção de proporcionalidade. Inere-se que a proporcionalidade requer que a punição imposta guarde correspondência dosimétrica entre o fato irregular atribuído ao servidor e a penalidade imposta.

E a aplicação da penalidade de demissão não pode se manter afastada dessa dosimetria, como forma de legitimação do poder disciplinar, aplicando, no caso concreto, a justa medida e objetivando o alcance da plenitude do Estado Democrático de Direito.

Tal entendimento tem origem no respeito aos direitos fundamentais e ao Estado Democrático de Direito, que são indissociáveis. O ordenamento jurídico do Estado deve ser entendido como um sistema aberto de regras e princípios, assegurando a compatibilidade dos variados direitos em conflito.



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

Os nossos Tribunais Superiores já apresentam jurisprudência pacífica sobre a aplicação dos princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade no âmbito do Processo Administrativo Disciplinar. Concedendo, em alguns casos, além da reintegração ao cargo a indenização por danos morais.

ADMINISTRATIVO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. NULIDADE. DESPROPORCIONALIDADE DA DEMISSÃO.

1. Por força do princípio da legalidade, o uso regular do poder disciplinar da administração pública deve observar o que dispõe o ordenamento. Isso não significa, entretanto, que tal uso deva se ater à letra fria da lei. Para que seja legítimo, o emprego do poder disciplinar deve considerar não apenas a exegese gramatical de determinados artigos, tomados isoladamente, mas a inteligência de todo o ordenamento em que está inserido. Por outras palavras, a interpretação deve ser, no mínimo, sistemática.

2. A aplicação de sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, como se verificou no caso, é manifestamente ilegal (art. 2º, parágrafo único, inciso VI, da Lei n. 9.784/1999). A lei não ampara o afastamento dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade quando da aplicação da medida sancionadora. (STJ, MS 18023/DF, 1ª Seção, Rel. Ministro Cesar Asfor Rocha, DJe 18/05/2012)

“(...) 4. Na aplicação de penalidade, deve a Administração observar o princípio da proporcionalidade em sentido amplo: exigência de adequação da medida restritiva ao fim ditado pela própria lei; necessidade da restrição para garantir a efetividade do direito e a proporcionalidade em sentido estrito, pela qual se pondera a relação entre a carga de restrição e o resultado”(Suzana de Toledo Barros). 5. Caso em que, não obstante as irregularidades praticadas no tocante à comprovação de despesas com passagens, para fins de percepção de auxílio-transporte, segundo apurado em processo disciplinar, a baixa lesividade ao erário, em razão da conduta do impetrante, conduz à necessidade de aplicação de penalidade menos gravosa. Precedente. 6. Segurança concedida em parte para anular a portaria de demissão e determinar sua reintegração ao cargo público, ressalvada à Administração a aplicação de penalidade de menor gravidade, pelos ilícitos administrativos já apurados.” (STJ, MS 10.825/DF, Rel. Min Arnaldo Esteves Lima, 3ª. S., DJ 12.06.2006, p. 430).



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

“(…) deve a autoridade competente, na aplicação da penalidade, em respeito ao princípio da proporcionalidade (devida correção na qualidade e quantidade da sanção, com a grandeza da falta e o grau de responsabilidade do servidor), observar as normas contidas no ordenamento jurídico próprio, verificando a natureza da infração, os danos para o serviço público, as circunstâncias atenuantes ou agravantes e os antecedentes funcionais do servidor. Inteligência do art. 128, da Lei nº 8.112/90. 4 – **Ademais registro que, por se tratar de demissão, pena capital aplicada a um servidor público, a afronta ao princípio supracitado constitui desvio de finalidade por parte da Administração, tornando a sanção aplicada ilegal, sujeita a revisão pelo Poder Judiciário. Deve a dosagem da pena, também, atender ao princípio da individualização inserto na Constituição Federal de 1988 (art. 5º, XLVI), traduzindo-se na adequação da punição disciplinar à falta cometida.** 5 – Precedente da 3ª Seção (MS 6.663/DF). 6. Preliminar rejeitada e ordem concedida para determinar que sejam anulados os atos que impuseram a pena de demissão às impetrantes, com a conseqüente reintegração das mesmas nos cargos que ocupavam, sem prejuízo de que, em nova e regular decisão, a administração pública aplique a penalidade adequada à infração administrativa que ficar efetivamente comprovada.” (STJ, MS 7.005/DF, Rel. Min Jorge Scartezini, 3ª. S., DJ 04.02.2002, p. 272).

Desta forma as penas disciplinares que não comportam variação para mais ou para menos devem, em estrita observância à regra constitucional da proporcionalidade, descer na escala de gravidade. Neste sentido a pena de demissão, a qual não se admite fracionamento, poderá ser convertida em pena de advertência ou suspensão, obedecendo inclusive à gradação disciplinar das penas contidas nos art. 118 e 119 da LC nº. 58/2003.

Desta forma, claro está que a aplicação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade ao caso concreto, tem o condão de afastar a aplicação da pena de demissão ao servidor público em questão.

Conforme as lições do professor Regis Fernandes de Oliveira. *In verbis:*

“O princípio da razoabilidade e da proporcionalidade funcionam como verdadeiros guias para a dosimetria da sanção, a fim de se evitar eventual desvio de finalidade do ato sancionador. É imperioso que haja adequação entre meios e fins. Na lição de Carlos Ari Sundfeld “a razoabilidade proscreve a irracionalidade, o absurdo ou a incongruência na aplicação (e, sobretudo, na interpretação) das normas jurídicas”. (OLIVEIRA, Regis Fernandes de, **Infrações e sanções administrativas**.- 3ª ed.rev.atual. e ampl.-São Paulo: Editora Revista do Tribunais, 2012, pág. 121).



GOVERNO DA PARAÍBA
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO

Como dito, não se nega o fato de que o procedimento correto que deveria ser adotado pelo servidor seria o de, após eleito Prefeito da cidade de XXXXX/PB, solicitar o afastamento para o exercício de Mandato Eletivo, com base no art. 91 da LC nº. 58/2003. **Porém, seria absolutamente desproporcional manter a penalidade de demissão a um servidor com quase 30 (trinta) anos de serviços prestados por uma mera formalidade que não foi cumprida.**

3. CONCLUSÃO

*Diante do exposto, ante a ausência de citação pessoal e do animus abandonandi (requisito subjetivo para a demissão), com base na Súmula nº. 473 do STF, **OPINO** pela **ANULAÇÃO DA PENALIDADE** de demissão imposta ao servidor público FULANO DE TAL, Mat. 00000-00, com a consequente remessa do processo administrativo ao Gabinete de sua Excelência o Governador do Estado para a apreciação quanto à revogação Ato Governamental nº. 0000 de 00 de março de 2015.*

É o parecer. S.M.J.

João Pessoa/PB, 25 de novembro de 2016.

THIAGO HENRIQUE COSTA DE ALMEIDA
Assessor Jurídico do Gabinete do Secretário – SEAD/PB
Advogado – OAB/PB nº. 16.401