



PROCESSO	SEI: 00176.000895/2024-56
INTERESSADO	Plenário do CAU/RS
ASSUNTO	Análise de Recurso Interposto – Processo Administrativo Disciplinar

**DELIBERAÇÃO Nº 1766 – CAURS/PLEN**

O PLENÁRIO – (CAURS/PLEN), reunido ordinariamente no Hotel Laghetto Moinhos (Rua Dr. Vale, 579 - Moinhos de Vento, Porto Alegre - RS), no dia 26 de abril de 2024, no uso das competências que lhe conferem o art. 29 do Regimento Interno do CAU/RS, após análise do assunto em epígrafe, e

Considerando o inteiro teor do Processo Administrativo Disciplinar nº 001/2023 com Protocolo SICCAU nº 1588075/2022;

Considerando a Portaria Presidencial nº 128/2022, que instaurou o Processo Administrativo Disciplinar e designou seus integrantes;

Considerando o relatório conclusivo da comissão, que sugeriu pela aplicação da sanção de advertência ao empregado, na forma prevista no Art. 8º inciso I e §2º e no Art. 9º do Regime Disciplinar do CAU/RS, em razão da conduta de ter procedido sem a necessária urbanidade e cordialidade, bem como ter faltado com o respeito à hierarquia, durante a participação em reunião virtual do CAU/RS ocorrida em 10/05/2022, conforme previsto no Art. 1º VII e XIII do Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS;

Considerando recurso apresentado em 16 de novembro de 2023;

Considerando a distribuição do Processo Administrativo Disciplinar 001/2023, na 152ª Reunião Plenária Ordinária ocorrida em 29/01/2024, a membro do Plenário do CAU/RS, para a análise de recurso, e elaboração de relatório e voto fundamentado;

Considerando o Relatório e Voto apresentado pelo conselheiro relator na 153ª Reunião Plenária Ordinária ocorrida em 26/02/2024 e a solicitação de vista do processo por outro membro do Plenário;

Considerando o Relatório e Voto vista apresentado na 155ª Reunião Plenária Ordinária ocorrida em 26/04/2024;

Considerando a escolha do Plenário do CAU/RS em aprovar Relatório e Voto vista por votação com 17 (dezessete) votos pelo relatório e voto vista contra 06 (seis) votos pelo relatório e voto original.

**DELIBERA:**

1 - Aprovar o relatório e voto vista apresentado pelo Conselheiro Relator Vista, que concluiu pela manutenção da sanção de advertência aplicada ao empregado, nos exatos termos do julgamento do processo.

2 - Determinar a orientação aos setores competentes da autarquia, quanto à importância da imediata publicação dos documentos no Portal da Transparência e, além disso, seja reforçada a necessidade de minucioso cumprimento do rito do processo administrativo disciplinar – PAD, quando da designação das Comissões de Inquérito.

3 - Determinar que a administração estude melhorias e/ou adequações nos futuros processos relacionados a aplicação do Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS.

4 - Encaminhar à Gerência Administrativa e Financeira para providências necessárias

Aprovado por unanimidade dos membros presentes.

Esta deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Alegre-RS, 26 de abril de 2024

155ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO PLENÁRIO - CAU/RS

(Presencial)

**Folha de Votação**

Conselheiro	Votação			
	Sim	Não	Abst.	Ausên.
Adryan Marcel Lorenzon Dos Santos	X			
Amanda Schirmer De Andrade	X			
Ana Paula Nogueira	X			
Anelise Gerhardt Cancelli	X			
Antônio Cezar Cassol da Rocha	X			
Ariane Pedrotti De Avila Dias	X			
Carline Luana Carazzo	X			
Carlos Eduardo Iponema Costa	X			
Cristiane Bisch Piccoli	X			
Fausto Henrique Steffen	X			

Gislaine Vargas Saibro	X			
Isabel Cristina Valente	X			
José Daniel Craidy Simões	X			
Manderpool Cardoso Damasio	X			
Marcelo Arioli Heck	X			
Mayara Godoi Damian	X			
Miguel Antonio Farina				X
Nathália Pedrozo Gomes	X			
Paulo Ricardo Bregatto	X			
Rafael Ártico	X			
Rafaela Ritter dos Santos	X			
Silvia Monteiro Barakat	X			
Thaise de Oliveira Machado	X			
Vivian Ribeiro Magalhães	X			

**Histórico da votação:**

**155ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO PLENÁRIO DO - CAU/RS**

**Data:** 26/04/2024

**Matéria em votação:** Recurso de Processo Administrativo Disciplinar

**Resultado da votação:** Sim (23) Não (00) Abstenções (00) Ausências (01), Total (23)

**Impedimento/suspeição:** -

**Ocorrências:** -

**Condução dos trabalhos (coordenador/substituto legal):** Andréa Larruscahim Hamilton Ilha

**Assessoria Técnica:** Mônica dos Santos Marques



Documento assinado eletronicamente por **ANDRÉA LARRUSCAHIM HAMILTON ILHA**, **Presidente do CAU/RS**, em 03/05/2024, às 14:05, conforme Decreto Nº 10.543, de 13/11/2020, que regulamenta o art. 5º da Lei Nº 14.063, de 23 de setembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no portal do SEI CAU, endereço [caubr.gov.br/seicau](http://caubr.gov.br/seicau), utilizando o código CRC **859CB2D4** e informando o identificador **0220262**.



PROCESSO	Protocolo SICCAU nº 1588075/2022
INTERESSADO	J.C.F.S.
ASSUNTO	Análise do recurso interposto em face de decisão proferida em PAD

## RELATÓRIO

O tema que motiva este voto refere-se à apreciação de recurso interposto por J.C.F.S., empregado do CAU/RS, em face da decisão proferida no âmbito do Processo Administrativo Disciplinar – PAD, instaurado pela Portaria Presidencial nº 128, de 26 de dezembro de 2022, a partir do qual foi determinada a aplicação da sanção de advertência ao empregado (fls. 184-186).

Interposto recurso tempestivo (fls. 196-210), não havendo a revisão da decisão pela autoridade julgadora, o processo foi remetido para apreciação pelo Plenário do CAU/RS, cabendo a relatoria do recurso ao Conselheiro Adryan Santos, que, reunião Plenária ocorrida em 26 de fevereiro de 2024, opinou no sentido da nulidade do processo (fls. 214-222). Após a leitura de voto do conselheiro, considerando a relevância e complexidade do tema, solicitei vista do processo para poder apreciar as questões relacionadas com maior atenção.

Nesse contexto, quero agradecer ao colega Conselheiro Adryan por oportunizar, a partir de sua visão do caso, que o Plenário do CAU/RS possa refletir sobre as importantes questões levantadas em sua manifestação, em especial no sentido de sempre buscarmos melhorar os procedimentos do Conselho.

Realizado este breve relatório, passo a realizar as minhas considerações.

## VOTO FUNDAMENTADO

Inicialmente registro que, a fim de subsidiar e fundamentar esta manifestação, realizei a leitura integral do processo, dedicando especial atenção às manifestações realizadas pelo Empregado, as atas de audiência, além das manifestações da Comissão de Inquérito, tanto realizadas em sua composição original, quanto em sua nova composição, motivada por indisponibilidade de um de seus membros. Por fim, outros documentos fundamentais para a análise foram o relatório conclusivo da Comissão de Inquérito, julgamento da Presidência do CAU/RS, o recurso interposto e o voto original.

Da leitura do relatório conclusivo da Comissão de Inquérito (fls. 177-182) é importante destacar alguns pontos que julgo determinantes para o melhor entendimento das questões referentes ao processo e seu desfecho:

**“O objeto da representação oferecida foi a suposta prática de atos de desrespeito e insubordinação do empregado ... praticados em face de sua superior hierárquica imediata ...”** (grifei e suprimi os nomes dos empregados)

Verifica-se que o objeto desta representação **tornou explícita a autoria (quem teria praticado as condutas) e a materialidade de condutas (o que teria sido praticado)**. Nesse



contexto, as sanções previstas no Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS, poderiam ser, em tese, **mais gravosas que a sanção leve de advertência, motivo pelo qual a instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é a medida cabível para apuração dos fatos, responsabilidades e eventual determinação de sanção no presente caso.**

Com a finalidade de promover um alinhamento de esclarecimentos iniciais, destaco que o Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS estabelece modalidades de procedimentos para análise de condutas de empregados, como a Sindicância e o PAD. a **Sindicância é procedimento expedito**, eventualmente prévio à instauração de PAD, podendo ser determinado pela administração **quando se desconhece a autoria e/ou a exatidão de fatos**, tendo três resultados possíveis: **a)** a recomendação de arquivamento por ausência de autoria e/ou materialidade, **b)** a recomendação da aplicação de sanção máxima de advertência se a baixa gravosidade dos fatos assim recomendar, ou, em caso contrário, **c)** a instauração de PAD, uma vez que a gravidade das condutas possam ter, em tese, sanções mais gravosas que a mera advertência.

Ainda, é importante esclarecer que o Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS prevê que a aplicação da **sanção de advertência, e somente esta**, é ato devidamente motivado pelo superior hierárquico em razão de conduta de subordinado passiva de advertência (por ex. atrasos ou ausências injustificadas do empregado), aplicado pela Presidência do CAU/RS por força do Regime Disciplinar, e que **independe da prévia realização de Sindicância ou PAD**. Tal permissivo resta consignado no Regime Disciplinar e advém dos poderes do empregador, os quais são o poder diretivo, o regulamentar e o disciplinar e, ainda, relaciona-se com a economicidade e efetividade de gestão, tendo presente os custos financeiros e operacionais com os expedientes de Sindicâncias e PADs.

Dito isso, considera-se correta a instauração do expediente PAD, no presente caso, tendo em vista que tanto a autoria quanto a materialidade de condutas estavam bem definidas e, ainda, que a sanção poderia, em tese, culminar maior que a pena de advertência.

Somente com o andamento da investigação, a Comissão de Inquérito limitou a conduta ao comportamento do empregado (incontinência de conduta) ocorrida durante a realização de uma reunião. Vejamos:

**“Da análise do processo, documentos e depoimentos, a Comissão não identificou a ocorrência de insubordinação do empregado no presente caso, mas, sim, uma incontinência de conduta, afastando-se o seu comportamento, na reunião ocorrida em 10 de maio de 2022, do previsto no Regime Disciplinar dos empregados do CAU/RS, sendo esse o cerne da questão.”**

Asseverou a Comissão de Inquérito que tal comportamento do empregado resultou em ofensa ao previsto no Art. 1º do Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS:

“Art. 1º **São deveres** do empregado do CAU/RS:  
(...)”



- VII. **Ser cortês, ter urbanidade**, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço do CAU/RS, **bem como de todos os colegas de trabalho**, atendendo-os se preferências pessoais e sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social;  
(...)  
XIII. **Ter respeito à hierarquia;**”

A incontinência de conduta praticada pelo empregado restou irrefutavelmente comprovada tanto pelas análises realizadas pela Comissão de Inquérito quanto pela confissão real do empregado contida em seu depoimento pessoal, fato que restou confirmado inclusive por testemunha que participou da reunião em questão, como se observa:

“Nesse sentido a **Comissão, principalmente, ao assistir por duas ocasiões e atentamente o vídeo da gravação da reunião ocorrida em 10 de maio de 2022, conclui que o empregado efetivamente faltou com a urbanidade, a cordialidade e agiu em desrespeito à hierarquia perante sua superior hierárquica imediata no transcorrer da reunião, em diversos momentos** (referência ao comportamento do empregado aos 12m55s, 13m20s, 13m32s, 14m, 27m22, 27m45s, 28m, 28m28s, 29m, 29m25s, 29m44s, 31m, 34m30s e 35m), **mas, sem dúvida, de forma mais relevante e evidente, na segunda metade do encontro realizado de forma remota.**”

“Ainda, merece destaque o fato de que, na audiência de instrução realizada, o empregado admitiu a conduta realizada e informou que não cometeu mais grosserias em outras reuniões, havendo, nesse contexto, a confissão real do empregado quanto ao cometimento das condutas vedadas pelo Regime Disciplinar - Deliberação Plenária nº 266/2014, previstas no art. 1º, inciso VII e XIII, ao afirmar textualmente (...) “...que não houveram grosserias de sua parte em outras reuniões.” (fl. 73). Mais adiante, o empregado afirmou que “...a J. tem poder de mandar em todos os Gerentes e que ninguém a contesta.” (fl. 74), demonstrando seu desrespeito à hierarquia, agora no curso do ato solene, o que demonstra repetição de conduta vedada pelo Regime Disciplinar do CAU/RS.”  
(o nome dos funcionários foram suprimidos neste voto)

Nesse momento, aciono ato semelhante de desrespeito à hierarquia realizado pelo empregado, salvo entendimento contrário, realizado em sua manifestação oral na reunião Plenária de fevereiro, ao lhe ser oportunizado, em caráter de excepcionalidade, o direito de manifestação. Tal manifestação evidencia a repetição da conduta, considerando que o teor da manifestação inclui elementos que desrespeitam aos superiores hierárquicos do funcionário e ao próprio Plenário do CAU/RS.



A incontinência de conduta praticada pelo empregado também foi constatada por testemunha na audiência de instrução do PAD, como se observa:

De mesma forma, **quando a testemunha foi indagada pelo empregado** se naquela reunião do dia 10 de maio houve grosseria entre as partes, a testemunha respondeu que “...**acredita que houve grosseria por parte dele em relação à J.**” (fl. 81). **Ainda, ao ser indagada pelo empregado se houve grosseria por parte da J., respondeu a testemunha que “...acredita que não, que lembra dela calma durante a reunião. Acredita que o Sr. J.C.F.S já entrou na reunião impaciente.”** (fl. 81)”.

(o nome dos funcionários foram suprimidos neste voto)

O processo administrativo disciplinar, tanto quanto o processo judicial trabalhista, tem por missão precípua o esclarecimento de fatos e, principalmente, **a busca pela verdade real**. Nesse contexto são analisados documentos e realizadas audiências, com a colheita de depoimentos dos envolvidos, a partir dos quais o Presidente e os demais integrantes da Comissão do Inquérito, no caso do PAD (e o juiz no caso do processo judicial trabalhista), tentam obter a verdade por meio do que é declarado ou mesmo pela análise de documentos. Nesse contexto, o processo é um meio e não um fim em si. O objetivo é a obtenção da verdade.

Dito isso, **diante da inegável comprovação documental (verificação da gravação em vídeo da reunião realizada pela Comissão de Inquérito) e da confissão real do empregado, comprovada inclusive por depoente ao responder perguntas realizadas pelo próprio empregado**, não há como afastar a ocorrência de conduta em desacordo com o previsto no Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS, **cabendo à administração o dever de aplicar a sanção devida, sob pena de ofensa direta ao poder disciplinar do empregador e ao aspecto pedagógico da sanção, para que condutas indevidas como esta não voltem a ocorrer por iniciativa do empregado ou por outros.**

Passo agora ao enfrentamento das nulidades arguidas pelo empregado em seu recurso. Inicialmente, chama a atenção que tenha sido invocado um número significativo de supostas nulidades pelo empregado no âmbito do processo, ao passo que, sobre o mérito da questão propriamente dito, não se identifique argumentação capaz de justificar o afastamento da sanção de advertência.

Cabe esclarecer que a ocorrência de eventuais nulidades processuais previamente foram objeto de verificação tanto pela Comissão de Inquérito quanto pelo Jurídico do CAU/RS, em assessoramento à Presidência, quando da elaboração do julgamento do processo.

Independente desse fato, é importante esclarecer que **a regra prevista no Regime Disciplinar, em seu artigo 37, é a continuidade do processo** com a preservação dos atos administrativos praticados. Além disso, no que se refere às nulidades, tanto no processo administrativo quanto no processo judicial, **estas são regidas pela máxima processual de que não há nulidade se comprovada a ausência de prejuízo à parte**. Vejamos:



“Art. 37. As irregularidades processuais que não constituírem vícios substanciais insanáveis, **insuscetíveis de influir na apuração da verdade** ou na apuração do processo, não lhe determinarão a nulidade.” (grifei)

Da análise do processo, **verifico que foi oportunizado ao empregado**, explicitamente, via despacho da Comissão de Inquérito, **comprovar a ocorrência de prejuízo real e concreto aos princípios da ampla defesa e do contraditório (fl. 145)** para que a Comissão apreciasse eventual prejuízo, cumprindo eventual diligência saneadora que fosse necessária, **comprovação esta que o empregado deixou de fazer**.

Além disso, também evidencio que o empregado, **tendo sido intimado para tal, desistiu de apresentar sua defesa escrita no processo (fl. 175), não se verificando, nesse contexto, qualquer prejuízo à ampla defesa e ao contraditório** por parte do empregado, ou ainda, que não tenha sido observado o devido processo legal administrativo.

Feitas as considerações necessárias acima, observo que o empregado alega em seu recurso a ocorrência das seguintes nulidades no processo:

- I - Do Procedimento Inadequado para a apuração da infração;
- II - Da falta de Publicação da Portaria Presidencial;
- III - Da Instalação da Comissão sem ato legal/normativo;
- IV - Da desobediência na Recomposição da Comissão Processante;
- V - Da Redução do Prazo para Comparecimento à Audiência de Instrução;
- VI - Da violação ao Princípio da Imediatidade;
- VII - Da Desconsideração aos Princípio da Ampla Defesa e Contraditório;
- VIII - Do Abandono da Audiência pela Denunciante;
- IX - Da Desobediência da Denunciante em entregar as informações determinadas pela Comissão de Inquérito;
- X - Da Inobservância do Sigilo contido no Art. 23 da DLP nº 266/2014;
- XI - Da Parcialidade da Comissão Processante.

**I - Do alegado procedimento inadequado para a apuração da infração;**

Conforme explicitado no início de meu voto, o procedimento adequado é o PAD para situações nas quais estão presentes a autoria e a materialidade de condutas, tendo como resultado possível sanção que, em tese, pode ir além da advertência, como na situação em tela no qual se verificava possível caso de insubordinação e desrespeito à hierarquia praticado por empregado.

Reitero que nos termos do Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS, a aplicação da sanção de advertência, devidamente justificada pelo superior hierárquico e aplicada pela Presidência do CAU/RS, não requer a realização de Sindicância ou memo PAD. Trata-se de materialização objetiva do poder disciplinar do empregador.

Nesse contexto, não procede a alegação.



## **II - Da falta de publicação da Portaria Presidencial;**

De fato, observo que houve erro da administração ao não publicar, de início, a Portaria Presidencial de instauração do PAD. A portaria efetivamente foi publicada em momento posterior no Portal da Transparência.

Em que pese o erro formal da administração, sanado com a efetiva publicação, a qual convalida o ato administrativo, não se verifica que tal fato tenha ocasionado prejuízo ao empregado, uma vez que este foi regularmente intimado pela Comissão de Inquérito, tanto para prestar informações, quanto para comparecer à audiência, atos que o empregado realizou, não havendo qualquer prejuízo ao contraditório e à ampla defesa.

Nesse contexto a falha formal não tem sustentação necessária para invalidar o procedimento.

## **III - Da alegada instalação da Comissão sem ato legal/normativo.**

Esta alegação deriva da anterior, de ausência de publicação da Portaria Presidencial. Não procede a alegação do empregado, pois a portaria de instauração foi encaminhada ao então Presidente da Comissão de Inquérito que regularmente deu início aos trabalhos da Comissão nos termos previstos no Regime Disciplinar (fl. 31).

Não se pode confundir ausência de publicação de portaria no Portal da Transparência com ausência de ato normativo para a instalação da Comissão. Isso porque a publicação da Portaria Presidencial é realizada por área específica do CAU/RS e a tramitação do processo para o responsável pela condução do PAD é decorrência da existência de determinação da Presidência, de cumprimento obrigatório e na forma do Regime Disciplinar.

Desta forma, não procede a alegação.

## **IV - Da alegada desobediência na recomposição da Comissão Processante.**

O Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS, no Art. 19, prevê objetivamente que a Comissão de Inquérito é formada por dois gerentes e um empregado efetivo. Assim foi constituída a Comissão, inicialmente e igualmente após em sua alteração, motivada pelo afastamento de um de seus integrantes originais.

O Regime Disciplinar, em sua construção, propositalmente não limitou a participação de empregados não efetivos nas comissões de inquérito, levando em consideração a necessidade de que nestas Comissões atuem dois gerentes. Nesse contexto, cabe a administração do CAU/RS, a decisão de reavaliar ou não este ponto do Regime Disciplinar, observada a conveniência e a oportunidade dos atos de gestão.



Não procede a alegação.

**V - Da redução do prazo para comparecimento à audiência de instrução.**

Verifica-se que a intimação para a audiência de instrução ocorreu em período de tempo menor que 48h como previsto no Art. 26, II do Regime Disciplinar. Mesmo tendo ocorrido tal fato, o empregado participou normalmente do ato, realizou depoimento pessoal, inquiriu as testemunhas e dispensou fazer perguntas à representante (fl. 75).

Ainda assim, diante de tal cenário, a Comissão intimou o empregado para falar da existência de prejuízo real e concreto aos princípios da ampla defesa e do contraditório (fl. 145) e este deixou de apontar qualquer prejuízo.

Além disso, o empregado deixou de apresentar sua defesa final escrita, desistindo do prazo para tal quando foi intimado (fl. 175).

Nesse contexto a falha formal não tem sustentação necessária para invalidar o procedimento.

**VI - Da alegada violação ao Princípio da Imediatidade.**

No âmbito da administração pública, o atendimento ao princípio da imediatidade, que também decorre do exercício do poder disciplinar do empregador, não pode ser confundido com a aplicação de sanção imediata nas relações de emprego exercidas na esfera privada.

Tal fato decorre da necessidade, na maior parte das situações, do processamento de Sindicâncias e PADs, cada um com seu tempo de tramitação, fato este que tem o condão de relativizar tal princípio, para que não se comprometa o direito ao devido processo administrativo, à ampla defesa e ao contraditório do empregado público.

Evidencio, mesmo diante da possibilidade de aplicação da sanção de advertência sem que ocorra Sindicância ou PAD para empregados do CAU/RS, tal possibilidade destina-se a efetividade do poder disciplinar do empregador para o caso de faltas objetivas, de fato comprovadas e de menor ofensividade (ex. ausências injustificadas e atrasos recorrentes), sendo a única hipótese aceitável de aplicação direta do princípio da imediatidade no âmbito do CAU/RS.

Por estes motivos, não procede a alegação.

**VII – Da alegada desconsideração aos Princípios da Ampla Defesa e Contraditório.**

No que se refere à garantia aos princípios da ampla defesa e contraditório, conforme dito anteriormente, ao empregado foi garantida a participação em todos os atos processuais, apresentou defesa prévia, participou de audiência de instrução, juntou documentos, peticionou nos autos, obteve resposta, reuniu-se com a Comissão de Inquérito e, uma vez confessada a incontinência de conduta na reunião em que participou com sua superior hierárquica em



depoimento pessoal (confissão real), teve a oportunidade de firmar Termo de Ajustamento de Conduta, declinando da possibilidade.

Além disso, o empregado foi intimado para informar prejuízo real e concreto à ampla defesa e contraditório e deixou de fazer, assim como desistiu de apresentar sua defesa final escrita.

Nesse contexto, não procede a alegação de violação à ampla defesa e contraditório no processo em tela.

#### **VIII - Do alegado abandono da audiência pela denunciante.**

Após prestar seu depoimento à Comissão de Inquérito, a denunciante foi informada pelo Presidente do ato que não precisaria acompanhar o restante da audiência, estando dispensada (fl. 74). Nesse contexto a denunciante deixou a audiência para tratar de outras demandas do Conselho. Alega o empregado denunciado prejuízo em virtude de tal fato, pois não teria tido a oportunidade de fazer questionamentos à denunciante.

Contudo, na audiência, quando o empregado denunciado foi questionado sobre eventuais perguntas à denunciante, este respondeu, conforme ata, “que não haveria mais necessidade de continuar o depoimento dela com as perguntas dele” (fl.75). Em razão disso foi deferida a dispensa da denunciante da audiência após seu depoimento.

Nesse contexto, não há falar em abandono da audiência por parte da denunciada, assim como não subsiste a alegação de prejuízo ao empregado pelo deferimento de saída da denunciante da audiência, após prestar seu depoimento.

#### **IX - Da alegada desobediência da denunciante em entregar as informações determinadas pela Comissão de Inquérito.**

As informações essenciais ao deslinde do processo foram todas fornecidas sempre que solicitadas a todos os envolvidos no processo. Nesse contexto, a informação primordial para a verificação da conduta praticada pelo empregado foi a gravação da reunião remota, que foi devidamente fornecida à Comissão de Inquérito, na qual o empregado manifestou claramente a sua incontinência de conduta. Além disso, reitero que o próprio empregado confessou em seu depoimento pessoal que na reunião virtual ele efetivamente praticou a conduta, motivo pelo qual lhe foi determinada a aplicação da sanção de advertência.

Dito isso, entendo ausente qualquer prejuízo ao empregado em relação aos documentos juntados, ou não, ao processo e fornecidos, ou não, pelos envolvidos, mormente quando a sanção aplicada está diretamente relacionada tão somente à conduta do empregado durante a reunião realizada, cuja gravação foi analisada, e nada mais.



Diferente seria, caso a sanção aplicada ao empregado fosse de maior gravosidade (suspensão por exemplo) e esta tivesse levado em conta outros documentos ou provas, de forma que a defesa do empregado pudesse ter restado prejudicada pela ausência deste ou daquele documento, o que não se observa no presente caso.

**X - Da alegada inobservância do sigilo contido no Art. 23 da DLP nº 266/2014.**

A alegada quebra de sigilo referida pelo empregado não procede.

Cada empregado do CAU/RS tem suas funções dentro da Autarquia e lidam com um certo nível de informações. Há, para cada cargo, o necessário dever de sigilo quanto às informações a que o empregado tem acesso por força de suas atribuições.

Analisando por um viés procedimental, considera-se complexa a alteração sistêmica objetivando mudança de permissões, atribuições e acessos de empregados do CAU/RS, a todo momento, conforme a matéria de cada processo administrativo. Corre-se o risco de ser inviável tal forma de agir, tendo presente a diversidade de matérias que transitam pelo Conselho na forma de processos administrativos.

Neste sentido, considerando os ritos e os termos de sigilo existentes e, ainda, não tendo sido identificado real dano ao funcionário, não se entende como um argumento suficiente de provocar a nulidade do processo.

**XI - Da alegada parcialidade da Comissão Processante.**

Alega o empregado que a Comissão Processante foi parcial ao não fazer constar em seu relatório o seu entendimento de que a denunciante teria faltado com a cortesia e com a urbanidade na reunião realizada.

Entende-se que o caso a ser analisado em tela são justamente as condutas do funcionário, a fim de identificar a realização ou não de atos de indisciplina, insubordinação e falta de urbanidade, por exemplo. Ou seja, caso fosse o caso de investigar a parte denunciante, este ato deve ser realizado em outro processo.

Além disso, todas as manifestações e suposições do funcionário estão devidamente registradas no processo.

Soma-se a isso a confissão real do empregado denunciado o que afasta qualquer dúvida sobre o ocorrido na reunião e que resultou na aplicação da sanção de advertência.

Nesse contexto, sem razão o empregado.

**Voto**

Das 11 (onze) irregularidades alegadas pelo empregado, verifico que, efetivamente, a administração incorreu em erro em dois momentos. Um, ao não publicar no portal da transparência a Portaria Presidencial de instauração do processo administrativo disciplinar, sanando a falha posteriormente com a publicação da portaria. Outro, ao não observar o tempo mínimo para intimação do empregado para a audiência de instrução. Tais falhas, contudo, não determinam por si só a nulidade do processo, tendo presente a ausência de prejuízo à ampla defesa e ao contraditório do empregado, aliado ao fato do processo ser entendido como um meio de esclarecimento de fatos e de obtenção da verdade e não como um fim em si, principalmente diante da confissão real realizada pelo empregado, tudo isso na forma do prevista no Art. 37 do Regime Disciplinar que determina o aproveitamento do processo.

**Por todo o acima exposto e, ainda, ausente qualquer nulidade processual que tenha frustrado o direito do empregado à ampla defesa e ao contraditório e, principalmente, diante da confissão real do empregado em depoimento, documentos e demais depoimentos realizados no curso do processo, bem como observando o dever de tratar de forma isonômica todos os empregados do Conselho e, por fim, o elemento punitivo e educativo da sanção, voto pela manutenção da sanção de advertência aplicada ao empregado, nos exatos termos do julgamento do processo.**

Recomendo, por oportuno, seja determinada a orientação aos setores competentes da autarquia, quanto à importância da imediata publicação dos documentos no Portal da Transparência e, além disso, seja reforçada a necessidade de minucioso cumprimento do rito do processo administrativo disciplinar – PAD, quando da designação das Comissões de Inquérito.

A partir do formulado neste processo, em especial levando em consideração os apontamentos e sugestões realizadas pelo Conselheiro Adryan Santos em seu voto, recomendo que a administração estude melhorias e/ou adequações nos futuros processos relacionados a aplicação do Regime Disciplinar dos Empregados do CAU/RS.

É o voto.

Porto Alegre – RS, 15 de abril de 2024.

**MARCELO ARIOLI**

**HECK:0157430006**

**7**

Assinado de forma digital por

MARCELO ARIOLI

HECK:01574300067

Dados: 2024.04.19 01:33:38

-03'00'

MARCELO ARIOLI HECK