

Cleiton Carvalhinho

GUIA PRÁTICO DO NOVO ESTATUTO DOS SERVIDORES DO TJGO

Perguntas e Respostas Sobre Direitos, Deveres,
Férias, Licenças, Movimentação Funcional
e Processo Disciplinar

2026

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

DEVERES, PROIBIÇÕES, RESPONSABILIDADES E PENALIDADES

9.1 DEVERES FUNCIONAIS DO SERVIDOR

A Lei nº 23.992/2025 enumera os deveres do servidor, entre os quais se destacam o exercício das atribuições com zelo e dedicação, a observância das normas legais e regulamentares, a atuação com honestidade, probidade e urbanidade, a assiduidade e a pontualidade, a preservação do sigilo quando necessário, o tratamento respeitoso a autoridades, usuários e colegas, a representação contra irregularidades, a atualização profissional e a frequência a cursos de aperfeiçoamento.

Para o servidor que exerça função por encargo de confiança ou cargo em comissão de natureza gerencial, a lei acrescenta deveres específicos, como difundir normas éticas, promover boas práticas de gestão, orientar subordinados e agir com isonomia nas avaliações.¹

1. O estatuto traz apenas deveres genéricos ou há deveres concretos?

Há deveres bastante concretos. O art. 185 trata de zelo, agilidade, cumprimento de normas, urbanidade, pontualidade, sigilo,

1. Lei nº 23.992/2025, arts. 185 e 186.

atualização profissional, comunicação de irregularidades e outras obrigações funcionais objetivas.

2. O servidor tem dever de representar contra ilegalidades e abusos?

Sim. O art. 185 prevê o dever de representar contra irregularidades, ilegalidade, omissão ou abuso de poder, inclusive independentemente da hierarquia, quando houver afronta ao interesse público.

3. O estatuto trata expressamente de assédio moral e sexual?

Sim. O art. 185 impõe ao servidor o dever de notificar à autoridade competente a ocorrência de assédio sexual ou moral, consigo ou com outrem, no âmbito do Poder Judiciário.

4. Manter-se atualizado e frequentar cursos é apenas recomendação?

Não. O art. 185 inclui, entre os deveres do servidor, manter-se atualizado com a legislação e frequentar cursos de aperfeiçoamento profissional, para aplicar os conhecimentos adquiridos na área de atuação.

5. Chefias e ocupantes de função gerencial têm deveres adicionais?

Sim. O art. 186 estabelece deveres específicos, como difundir normas éticas, promover boas práticas de governança, orientar subordinados de forma construtiva, preservar sigilo funcional e agir com autenticidade e isenção nas avaliações.

9.2 ESTRUTURA DAS PENALIDADES DISCIPLINARES

O estatuto prevê, como penalidades disciplinares, censura, advertência, suspensão, multa, demissão, cassação de aposentadoria, cassação de disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

Também disciplina a natureza de cada sanção, a possibilidade de conversão da suspensão em multa em hipótese excepcional, a demissão por transgressão grave ou contumácia, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade por falta praticada quando o servidor ainda estava em atividade e a destituição de cargo em comissão para servidor sem vínculo efetivo.

Além disso, regula o cancelamento dos registros das penalidades após determinados prazos, desde que não haja nova infração.²

6. Quais são as penalidades disciplinares previstas no novo estatuto?

O art. 187 prevê censura, advertência, suspensão, multa, demissão, cassação de aposentadoria, cassação de disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

7. O que é censura no estatuto?

É uma reprovação formal e por escrito da conduta do servidor, com registro nos assentamentos funcionais, normalmente ligada a violações éticas ou faltas de menor gravidade, nos termos do art. 187, §§ 1º e 2º.

8. Qual é a finalidade da advertência?

A advertência, sempre por escrito, destina-se à punição de transgressão disciplinar de natureza leve, conforme art. 187, § 3º.

9. Qual é o limite da suspensão?

A suspensão não excederá noventa dias, de acordo com o art. 187, § 4º. Ela se aplica a transgressão de natureza média ou reincidência em infrações leves.

2. Lei nº 23.992/2025, arts. 187 e 188.

10. A suspensão pode ser convertida em multa?

Sim, excepcionalmente. O art. 187, § 4º, II, admite conversão em multa quando a ausência do servidor trazer gravíssimo prejuízo ao serviço pela impossibilidade de substituição.

11. O que é contumácia para fins de demissão?

Segundo o art. 187, § 6º, I, contumácia é a prática de quatro transgressões disciplinares de natureza média, no período de cinco anos contados da primeira, hipótese em que a quarta pode levar à demissão.

12. O registro da penalidade permanece para sempre?

Não necessariamente. O art. 188 prevê cancelamento dos registros após certos prazos sem nova infração: dois anos para censura, três para advertência e cinco para suspensão ou multa.

9.3 COMPETÊNCIA PARA APLICAR PENALIDADES E CRITÉRIOS DE DOSIMETRIA

A competência para aplicação das penalidades é distribuída pela lei de acordo com a gravidade da sanção e a autoridade competente no âmbito do Tribunal. Demissão, destituição de cargo em comissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade cabem ao Presidente do Tribunal de Justiça.

Advertência, suspensão e multa competem, conforme o caso, ao Corregedor-Geral da Justiça, ao Diretor-Geral do Tribunal de Justiça ou ao Diretor do Foro.

Na aplicação das penalidades, o estatuto exige a indicação do fundamento legal e das causas preponderantes da sanção, com consideração da gravidade da infração, dos danos ao serviço público, da repercussão do fato, dos antecedentes, da reincidência,

da intenção e da culpabilidade, além das agravantes e atenuantes previstas.³

13. Quem aplica a demissão no âmbito do TJGO?

O Presidente do Tribunal de Justiça, conforme o art. 189, I.

14. Quem pode aplicar advertência ou suspensão?

Dependendo da lotação do servidor, a competência é do Corregedor-Geral da Justiça, do Diretor-Geral do Tribunal de Justiça ou do Diretor do Foro, nos termos do art. 189, II.

15. A Administração pode escolher qualquer penalidade sem justificar?

Não. O art. 190 exige fundamentação legal e demonstração da compatibilidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada, com análise dos elementos do caso concreto.

16. Quais fatores influenciam a dosimetria da penalidade?

Gravidade da transgressão, circunstâncias da prática, danos ao serviço público, repercussão do fato, antecedentes, reincidência, intenção e culpabilidade, nos termos do art. 190, § 1º.

17. O estatuto prevê circunstâncias agravantes e atenuantes?

Sim. O art. 190, § 3º, traz rol de agravantes e atenuantes, como abuso de autoridade, concurso de pessoas, confissão, bons serviços prestados, colaboração e reparação do dano.

3. Lei nº 23.992/2025, arts. 189 e 190.

9.4 EFEITOS DA PENALIDADE: INABILITAÇÃO PARA NOVA INVESTIDURA

A aplicação de penalidade disciplinar pode produzir, além da própria sanção, efeito de inabilitação do servidor para nova investidura em cargo efetivo ou em comissão no âmbito do Poder Judiciário estadual. Os prazos variam conforme a penalidade aplicada, podendo ser reduzidos em um terço se houver ressarcimento integral do dano e majorados se sobrevier nova transgressão disciplinar durante o período de inabilitação.⁴

18. Penalidade disciplinar pode impedir futura investidura no próprio Judiciário?

Sim. O art. 194 prevê inabilitação para nova investidura em cargo efetivo ou em comissão no âmbito do Poder Judiciário estadual.

19. Essa inabilitação varia conforme a penalidade?

Sim. O próprio art. 194 fixa prazos distintos para advertência, suspensão, multa e penalidades mais graves, como demissão e cassação.

20. O ressarcimento do dano pode reduzir a inabilitação?

Sim. O art. 194, § 1º, prevê redução de um terço dos prazos quando o punido ressarcir integralmente o dano.

9.5 PROIBIÇÕES DISCIPLINARES: LÓGICA DO SISTEMA

O art. 197 reúne rol extenso de condutas proibidas, cada uma acompanhada da penalidade em abstrato aplicável. O dispositivo abrange desde faltas de menor gravidade, como anotações

4. Lei nº 23.992/2025, art. 194 e § 1º.

indevidas em registros oficiais e atrasos sem motivo justo, até hipóteses gravíssimas, como lesão ao erário, abandono de cargo, improbidade dolosa, crimes contra a Administração e inassiduidade habitual.

Essa estrutura permite identificar, desde logo, a gravidade abstrata da conduta e o rito processual que poderá ser adotado no processo administrativo disciplinar.⁵

21. O estatuto tipifica expressamente as condutas proibidas?

Sim. O art. 197 traz rol detalhado de transgressões disciplinares, com indicação da penalidade abstrata correspondente a cada uma.

22. A lei diferencia faltas leves, médias e graves?

Sim. Embora o art. 197 enumere condutas específicas, a estrutura geral do estatuto e a pena em abstrato permitem enquadrar a infração como leve, média ou grave, com reflexos na penalidade e no rito processual.

23. A tipificação legal reduz discricionariedade punitiva?

Sim. Como o estatuto associa condutas específicas a penalidades em abstrato, a margem decisória da Administração fica juridicamente mais vinculada à moldura legal.

9.6 EXEMPLOS DE INFRAÇÕES LEVES E MÉDIAS

Entre as hipóteses previstas no art. 197, há várias condutas puníveis com advertência ou suspensão, como **(i)** lançar anotações estranhas em registros oficiais, **(ii)** entreter-se em atividade estranha ao trabalho, **(iii)** sair antes do horário sem justo motivo, **(iv)**

5. Lei nº 23.992/2025, art. 197.

faltar com urbanidade, (v) descumprir ordem legítima, (vi) causar dano culposo a documentos, (vii) faltar à verdade no exercício das funções, (viii) recusar-se injustificadamente a perícia médica, (ix) usar recursos públicos para fins particulares e (x) opor resistência ao andamento do serviço.⁶

24. Falta de urbanidade pode gerar sanção disciplinar?

Sim. O art. 197 prevê punição para o servidor que faltar com urbanidade no atendimento a qualquer pessoa do público.

25. Descumprir ordem legítima pode gerar punição?

Sim. O art. 197 tipifica o descumprimento, desrespeito ou retardamento culposo ou doloso do cumprimento de ordem legítima, lei ou regulamento.

26. Fraudar o registro de ponto é falta grave?

Sim. O art. 197 prevê, para fraude do próprio registro de frequência ou de outrem, penalidade de suspensão de sessenta e um a noventa dias ou demissão, conforme o caso.

27. Utilizar recursos da Administração para fins particulares pode gerar sanção?

Sim. O art. 197 tipifica essa conduta e prevê penalidade disciplinar.

9.7 EXEMPLOS DE INFRAÇÕES GRAVES E HIPÓTESES DE DEMISSÃO

O mesmo art. 197 também prevê condutas gravíssimas, como prática dolosa de crime contra a Administração Pública, lesão

6. Lei nº 23.992/2025, art. 197, nas hipóteses de advertência e suspensão.

aos cofres públicos, abandono de cargo, inassiduidade habitual, improbidade administrativa dolosa e condenação definitiva por determinados crimes dolosos graves. Nessas hipóteses, o estatuto admite a aplicação da demissão.⁷

28. Abandono de cargo continua sendo hipótese de demissão?

Sim. O art. 197 define abandono do cargo como falta intencional ao exercício das funções por trinta dias consecutivos, prevendo demissão.

29. Inassiduidade habitual também pode levar à demissão?

Sim. O art. 197 considera inassiduidade habitual a falta intencional por quarenta e cinco dias interpolados em trezentos e sessenta e cinco dias, prevendo demissão.

30. Improbidade administrativa dolosa pode resultar em demissão no regime disciplinar?

Sim. O art. 197 inclui essa hipótese entre as condutas puníveis com demissão.

31. Condenação criminal definitiva pode repercutir disciplinarmente?

Sim. O art. 197 prevê demissão quando houver condenação definitiva por determinados crimes dolosos graves, conforme os critérios do próprio dispositivo.

9.8 ACUMULAÇÃO E RESPONSABILIDADE FUNCIONAL

A lei reafirma a vedação à acumulação remunerada de cargos públicos, ressalvadas as hipóteses constitucionais. Também impõe

7. Lei nº 23.992/2025, art. 197, nas hipóteses de demissão.

ao servidor que pretenda ingressar em outro cargo público o dever de comunicar previamente a Diretoria de Gestão de Pessoas.

Além disso, disciplina o tratamento administrativo da acumulação ilegal, inclusive com possibilidade de notificação para opção e celebração de termo de ajustamento de conduta em determinadas situações. No plano da responsabilidade funcional, o estatuto distingue as esferas civil, penal e administrativa.⁸

32. O servidor pode acumular livremente cargos públicos?

Não. O art. 198 reafirma a vedação constitucional à acumulação remunerada, ressalvadas apenas as hipóteses expressamente admitidas pela Constituição.

33. O servidor deve informar previamente se pretende ingressar em outro cargo público?

Sim. O art. 198, § 2º, impõe comunicação prévia e formal à Diretoria de Gestão de Pessoas.

34. O estatuto distingue responsabilidade civil, penal e administrativa?

Sim. Os arts. 199 a 204 tratam dessas três esferas de responsabilidade e deixam claro que elas podem coexistir, conforme o caso.

9.9 PONTO DE ATENÇÃO PRÁTICO: DEVER FUNCIONAL, PROIBIÇÃO E PENALIDADE NÃO SÃO A MESMA COISA

A estrutura do estatuto distingue três planos que frequentemente se confundem na prática administrativa. Os deveres funcionais indicam o comportamento esperado do servidor. As

8. Lei nº 23.992/2025, arts. 198 a 204.

proibições tipificam condutas vedadas. As penalidades correspondem à resposta estatal diante da infração disciplinar.

A compreensão adequada do regime exige leitura articulada entre esses níveis normativos, juntamente com as regras de competência e dosimetria.⁹

35. Dever funcional e proibição disciplinar são conceitos idênticos?

Não. O dever funcional indica o comportamento esperado do servidor; a proibição tipifica a conduta vedada; e a penalidade é a consequência jurídica da infração praticada.

36. Para aplicar penalidade, basta apontar desagrado administrativo com a conduta?

Não. É preciso enquadramento jurídico, observância da competência, análise do caso concreto e motivação da sanção, conforme os arts. 187, 189 e 190.

9. Lei nº 23.992/2025, arts. 185, 186, 187, 189, 190 e 197.

Capítulo 10

SINDICÂNCIA, PAD, TAC, TCA E REVISÃO

10.1 ESTRUTURA GERAL DO SISTEMA DISCIPLINAR

A Lei nº 23.992/2025 estabelece que os responsáveis por unidades administrativas, autoridades e servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás que tiverem conhecimento da prática de ato de improbidade administrativa ou de qualquer outra irregularidade imputada a servidor público do Poder Judiciário estadual ficam obrigados, sob pena de responsabilidade funcional, a noticiar ou representar o fato à autoridade competente.

A própria lei também define que as irregularidades praticadas por servidor público do Poder Judiciário estadual serão apuradas em processo administrativo disciplinar regulado por esse mesmo diploma.¹

1. Quem tem conhecimento de irregularidade funcional pode simplesmente silenciar?

Não. O art. 205 impõe o dever de noticiar ou representar o fato à autoridade competente, sob pena de responsabilidade funcional.

1. Lei nº 23.992/2025, art. 205 e parágrafo único.

2. Toda irregularidade funcional deve ser apurada por PAD?

Em regra, sim, embora o sistema também admita instrumentos prévios ou alternativos, como sindicância, TAC e TCA. O parágrafo único do art. 205 indica que as irregularidades serão apuradas em processo administrativo disciplinar regulado pela lei.

10.2 SINDICÂNCIA

Como medida preparatória, a autoridade competente para instaurar o processo administrativo disciplinar poderá determinar a realização de sindicância preliminar ou se valer de apuração preliminar investigatória para investigar irregularidade funcional. A sindicância tem natureza inquisitorial e se destina ao esclarecimento dos fatos, das circunstâncias e da autoria.

Ao final, poderá resultar na instauração de PAD, na determinação de novas diligências, no arquivamento, no encaminhamento de cópia ao Ministério Público ou na designação de servidor para condução de Termo de Ajustamento de Conduta. A lei também fixa prazo de noventa dias, prorrogável por igual período.²

3. O que é a sindicância no novo estatuto?

É uma medida preparatória e investigativa, com natureza inquisitorial, destinada a apurar preliminarmente irregularidade funcional, seus fatos, circunstâncias e autoria. Art. 206.

4. A sindicância já é o PAD?

Não. A sindicância pode anteceder o PAD e servir para definir se haverá processo disciplinar, arquivamento, novas diligências, envio ao Ministério Público ou encaminhamento para TAC.

2. Lei nº 23.992/2025, art. 206 e §§ 3º e 10.

5. Qual é o prazo da sindicância?

O art. 206, § 10, fixa prazo de noventa dias, prorrogável por igual período, a critério da autoridade instauradora.

10.3 SINDICÂNCIA PATRIMONIAL

A sindicância patrimonial é prevista para situações em que existam fundados indícios de enriquecimento ilícito do servidor ou evolução patrimonial incompatível com a remuneração percebida. Trata-se de procedimento sigiloso, de caráter exclusivamente investigativo, conduzido por comissão composta por três servidores estáveis, com prazo de noventa dias, prorrogável por igual período. Ao término, a comissão deverá concluir pelo arquivamento ou pela instauração de processo administrativo disciplinar.³

6. Quando cabe sindicância patrimonial?

Quando houver fundados indícios de enriquecimento ilícito ou de evolução patrimonial incompatível com a remuneração do servidor. Art. 207.

7. A sindicância patrimonial é pública?

Não. O art. 207, § 2º, determina que ela é procedimento sigiloso e de caráter exclusivamente investigativo.

8. A sindicância patrimonial já aplica penalidade?

Não. Seu resultado é investigativo: arquivamento ou instauração de PAD, conforme as conclusões da comissão.

3. Lei nº 23.992/2025, art. 207 e §§ pertinentes.

10.4 RESTRIÇÕES AO AFASTAMENTO E AFASTAMENTO PREVENTIVO

Antes da concessão de licença ou qualquer outra forma de afastamento ao servidor acusado em processo administrativo disciplinar, a lei determina a oitiva da autoridade competente, ressalvadas as licenças e afastamentos de natureza essencialmente protetiva ou constitucionalmente garantidos.

Também admite, de forma excepcional e motivada, o afastamento preventivo do acusado, sem prejuízo da remuneração, quando necessário para cessar sua influência na apuração da ilicitude. O prazo dessa medida cautelar não poderá exceder cento e oitenta dias, consecutivos ou não.⁴

9. Servidor acusado em PAD pode receber licença normalmente?

A concessão deve ser precedida da oitiva da autoridade competente, salvo nos casos de licenças e afastamentos de natureza protetiva ou constitucionalmente garantidos. Art. 208.

10. O afastamento preventivo é penalidade?

Não. O art. 209 trata o afastamento preventivo como medida cautelar e processual, destinada a evitar interferência na apuração, sem prejuízo da remuneração.

11. Qual é o prazo máximo do afastamento preventivo?

Até cento e oitenta dias, consecutivos ou não, conforme art. 209, I.

4. Lei nº 23.992/2025, arts. 208 e 209.