



EMENTÁRIO DE NOTAS TÉCNICAS

**Uniformização de entendimentos da
Corregedoria-Geral da União**

2ª edição

Controladoria-Geral da União
Brasília, fevereiro de 2025

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU
Setor de Autarquias Sul (SAUS), Quadra 5, Bloco A
Ed. Multibrasil, Brasília/DF - CEP: 70.070-050
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO
Ministro da Controladoria-Geral da União

EVELINE MARTINS BRITO
Secretária-Executiva

RONALD DA SILVA BALBE
Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO
Corregedor-Geral da União

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA
Ouvidora-Geral da União

MARCELO PONTES VIANNA
Secretário de Integridade Privada

LIVIA OLIVEIRA SOBOTA
Secretária de Integridade Pública

ANA TÚLIA DE MACEDO
Secretária Nacional de Acesso à Informação

CONTEÚDO

1. INTRODUÇÃO	12
2. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	13
2.1. Autoridade competente	13
2.1.1. Definição da autoridade competente no regimento interno	13
2.1.2. Delimitação da autoridade competente para instauração de PAD	14
2.1.3. Aplicabilidade da delegação de competência estabelecida no Decreto nº 3.669, de 23 de novembro de 2000	15
2.1.4. Delegação de competência prevista no Decreto nº 3.669, de 2000, e competência para julgamento de fatos conexos	16
2.1.5. Competência para apuração de fatos praticados por autoridade máxima e diretores de autarquias e fundações	17
2.1.6. Incompetência da autoridade instauradora – vício sanável	18
2.1.7. Competência para o exame de recurso hierárquico	19
2.1.8. Consulta sobre competências e procedimentos relativos à matéria disciplinar no âmbito das Universidades Federais	20
2.1.9. Impedimento e suspeição da autoridade instauradora	21
2.1.10. Impedimento e suspeição da autoridade julgadora	22
2.1.11. Competência de apuração disciplinar de unidades de correição após fusão e posterior cisão de Ministérios	23
2.1.12. Competência após relotação do servidor público	23
2.1.13. Possibilidade de delegação de competência de instauração de processos correcionais	24
2.1.14. Possibilidade de delegação de competência de julgamento de processos correcionais	25
2.1.15. Competência para a apuração de infração disciplinar praticada por militar da reserva remunerada que ocupa cargo em comissão civil no serviço público federal	26
2.1.16. Competência para a apuração de infração disciplinar de servidor público federal do próprio órgão ou entidade	26
2.2. Dever de apurar	27
2.2.1. Instauração de processo disciplinar para apuração de fatos praticados por servidor posteriormente exonerado	27
2.2.2. Implicações no plano administrativo disciplinar da declaração de inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 137 da Lei nº 8.112/1990	28
2.2.3. Responsabilidade do militar da reserva no exercício de cargo comissionado civil	29

2.2.4. Responsabilidade disciplinar de servidores por atos praticados por servidores públicos na condição de dirigentes de fundações de apoio	30
2.2.5. Dispensa de representação para apuração disciplinar de ilícitos contra a honra	31
2.2.6. Responsabilidade disciplinar de membros de conselhos federais	32
2.3. Composição e deliberações da Comissão de PAD	33
2.3.1. Composição da CPAD por servidor público de outros entes da federação	33
2.3.2. Requisitos dos membros de comissão de PAD	34
2.3.3. Deliberações assíncronas pela comissão de PAD	34
2.3.4. Modalidade de teletrabalho para os membros de comissão	36
2.4. Condução processual	37
2.4.1. Apuração de fatos independentes, não conexos, em um mesmo processo administrativo disciplinar	37
2.4.2. Utilização de processos eletrônicos no âmbito disciplinar	38
2.4.3. Uso de ferramentas online para realização de oitivas de acusados, testemunhas e informantes por videoconferência através de serviços de nuvem	38
2.4.4. Inaplicabilidade do artigo 14-A, §2º, do Código de Processo Penal aos procedimentos disciplinares	39
2.4.5. Julgamento parcial de mérito e a autonomia da comissão para deixar de notificar investigado	40
2.4.6. Reflexo da greve dos servidores nos processos disciplinares	41
2.4.7. Uso do WhatsApp para o envio de comunicações processuais	42
2.5. Termo de Ajustamento de Conduta	42
2.5.1. Publicidade do TAC	42
2.5.2. Fiscalização do TAC firmado com autoridade máxima da entidade	43
2.5.3. Danos ou extravios decorrentes de condutas culposas e dolosas	44
2.5.4. TAC com servidor cedido – celebração após encerrada a cessão	45
2.5.5. TAC com agentes públicos cedidos de/para outras esferas de governo	45
2.5.6. Prazo máximo para fixação do cumprimento das obrigações	46
2.5.7. Possibilidade de concessão de aposentadoria a servidor público federal durante o cumprimento de acordo objeto de TAC	47
2.5.8. Celebração de TAC com servidores aposentados e impossibilidade de pactuação de obrigação de prestação de serviço voluntário	47
2.5.9. TAC com servidor em licença para tratar de interesses particulares	48
2.5.10. Não cabimento de TAC em caso de pena disciplinar prescrita	49

2.5.11. Celebração de TAC com servidor em estágio probatório	50
2.5.12. Consequências da celebração do Termo de Ajustamento de Conduta	51
2.5.13. Dispensa de manifestação do órgão jurídico para celebração do TAC	52
2.6. Procedimentos e nulidades	52
2.6.1. Ausência de intimação do Defensor Público do acusado hipossuficiente	52
2.6.2. Efeitos da apresentação de alegações finais para autoridade julgadora	53
2.6.3. Decisão final dos procedimentos investigativos	54
2.6.4. Aplicação do princípio do in dubio pro societate	55
2.7. Conflito de interesses	56
2.7.1. Regime de dedicação exclusiva da carreira de Finanças e Controle e autorização para o exercício de atividade pública ou privada	56
2.7.2. Participação de empresa cujo sócio tenha vínculo de parentesco com servidor da entidade licitante – implicações disciplinares	57
2.7.3. Consequências disciplinares em razão do exercício de atividade privada incompatível com a função pública	58
2.7.4. Apuração disciplinar do conflito de interesse	59
2.7.5. Análise disciplinar do conflito de interesses	60
2.7.6. Atuação de ex-servidor como defensor de acusado em processo disciplinar	61
2.8. Prescrição	62
2.8.1. Conhecimento de fato novo no curso do processo investigativo	62
2.8.2. Aplicação da prescrição em perspectiva no processo administrativo disciplinar	63
2.8.3. Prazo prescricional para execução da sanção	64
2.8.4. Aplicação da MP nº 928, de 2020, aos processos disciplinares regidos pela Lei nº 4.878, de 1965	64
2.8.5. Suspensão de prazos prescricionais em face da Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020	65
2.8.6. Possibilidade de ocorrência da prescrição intercorrente no processo administrativo disciplinar	65
2.8.7. Início da contagem do prazo prescricional em caso de Operação Policial	67
2.8.8. Aplicação de prazo prescricional penal a infrações administrativas e o dever de apurar	68
2.8.9. Impossibilidade de aplicação retroativa do prazo prescricional penal ao processo disciplinar julgado	69

2.9. Produção Probatória	69
2.9.1. Gravação ambiental pelos interlocutores	69
2.9.2. Utilização de acordo de colaboração premiada como prova emprestada no processo disciplinar	71
2.9.3. Acesso a informações pessoais nos procedimentos disciplinares	72
2.10. Medidas cautelares	73
2.10.1. Possibilidade de afastamento cautelar do agente público, com base na Lei nº 9.784, de 1999	73
2.10.2. Possibilidade de afastamento cautelar da função de confiança	74
2.11. Nepotismo	75
2.11.1. Contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados	75
2.12. Restrição de acesso a informações de processos disciplinares	76
2.12.1. Acesso ao processo em curso pelas autoridades correcionais	76
2.12.2. Acesso aos autos de procedimentos e processos disciplinares por órgão diverso, com vistas à instrução de processo de habilitação de servidor para ocupar função ou cargo em comissão	77
2.12.3. Classificação dos processos disciplinares como sigilosos	78
2.12.4. Acesso a processos administrativos disciplinares finalizados	78
2.12.5. Publicização de decisões absolutórias	80
2.12.6. Descaracterização de CPF nos cadastros de sanções administrativas	80
2.12.7. Proteção dos dados pessoais	81
2.12.8. Concessão de acesso a processos que envolvam ilícitos de natureza sexual	82
2.12.9. Tratamento de processos investigativos e disciplinares no Sistema Eletrônico de Informações	83
2.12.10. Possibilidade de acesso ao Sistema E-PAD por colaboradores das unidades correcionais	84
2.12.11. Aplicação da LGPD em processos apuratórios administrativos	84
2.12.12. Compartilhamento de informações com a unidade de integridade	85
2.12.13. Fornecimento de informações sobre o processo disciplinar às vítimas de assédio e discriminações	86
2.13. Dedicção exclusiva e atuação em fundação de apoio	87
2.13.1. Atividade particular realizada durante licença para tratar de interesses particulares	87
2.13.2. Atividades remuneradas em plataformas virtuais	88

2.13.3. Professor de magistério superior e atividades artísticas remuneradas	89
2.13.4. Atuação de servidores públicos em fundações de apoio	89
2.13.5. Atuação de servidores públicos em fundações de apoio	90
2.14. Pena de suspensão	91
2.14.1. Conversão em multa durante a licença para capacitação	91
2.14.2. Suspensão em caso de recusa de comparecimento à perícia médica	91
2.14.3. Fracionamento do cumprimento de suspensão ou de multa	92
2.15. Penas Expulsivas	92
2.15.1. Efeitos da Emenda Constitucional nº 103/2019 sobre a pena de cassação de aposentadoria	92
2.15.2. Aplicação dos efeitos do art. 137 da Lei nº 8.112/90 à pena de cassação de aposentadoria	94
2.15.3. Reflexo da penalidade expulsiva sobre vínculo funcional diverso	96
2.15.4. Aplicação da pena disciplinar durante o período de licença médica e aposentadoria por invalidez	97
2.16. Dosimetria da pena	98
2.16.1. Valoração de elogios funcionais como bons antecedentes e de penas canceladas como maus antecedentes	98
2.17. Reincidência	98
2.17.1. Irregularidades em matrículas distintas e reincidência	98
2.18. Investigação Preliminar Sumária	100
2.18.1. Vantagens da IPS em relação aos demais procedimentos investigativos	100
2.18.2. Impossibilidade de aplicação dos efeitos do art. 172 da Lei nº 8.112, de 1990, em razão de instauração de IPS	102
2.18.3. Designação de servidor estadual para condução de IPS	102
2.19. Prova testemunhal	103
2.19.1. Limitação do número de testemunhas	103
2.19.2. Escuta especializada para crianças e adolescentes	104
2.19.3. Dispensa de assinatura, por todos os participantes do ato, da ata dos depoimentos gravados	105
2.19.4. Gravação de depoimentos e dispensa de redução a termo	106

2.20. Exercício de “sócio-gerência”	109
2.20.1. Atuação como administrador judicial em sociedade privada em recuperação judicial e de massa falida	109
2.20.2. Servidor público microempreendedor individual	110
2.20.3. Vedações impostas aos servidores públicos em razão do disposto no inciso X do art. 117 da Lei nº 8.112/1990	112
2.20.4. Possibilidade do exercício da advocacia por meio de sociedade unipessoal de advocacia	112
2.20.5. Servidores de agências reguladoras	113
2.21. Ilícitos disciplinares	114
2.21.1. Exercício de atividade laboral durante licença médica	114
2.21.2. Aplicação do regime disciplinar a empregados públicos e servidores públicos federais pelo recebimento irregular de benefícios do Programa Bolsa Família	115
2.21.3. Prática de crime comum por servidor público	117
2.21.4. Abandono de cargo em regime de plantões	117
2.21.5. Cumulação ilegal de cargos e definição de cargo de natureza técnica	118
2.21.6. Implicações disciplinares da acumulação ilegal de cargos e/ou proventos	119
2.21.7. Improbidade administrativa - vinculação do tipo disciplinar previsto no art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90, aos tipos previstos na LIA	119
2.21.8. Tratamento disciplinar acerca da dispensa indevida de processo licitatório	120
2.21.9. Descontos na remuneração dos servidores e empregados públicos federais em razão do descumprimento de ordens, metas e produtividade (faltas) durante o regime de jornada de trabalho na modalidade teletrabalho	120
2.21.10. Atuação política no período eleitoral	122
2.21.11. Desvio de finalidade na licença para atividade política	123
2.21.12. Atos de conotação sexual e o assédio sexual	124
2.21.13. Atos antidemocráticos e a responsabilização de atos da vida privada com relação na vida funcional	125
2.21.14. Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral	126
2.21.15. Implicação disciplinar do descumprimento de norma e o uso ou comercialização de produtos fumígenos na repartição pública	127
2.21.16. Possibilidades de enquadramento na Lei nº 8.112/1990 da conduta de ameaça praticada por servidor público federal	129
2.21.17. Incompatibilidade entre a advocacia privada e o exercício de cargos em comissão	130

2.21.18. Incompatibilidade entre afastamento para participação em programa de pós-graduação e atividade remunerada no horário de trabalho	131
2.21.19. Uso indevido de informações sigilosas	131
2.22. Incidente de sanidade mental	132
2.22.1. Ausência do acusado à perícia médica	132
Conclusões acerca da matéria:	132
2.22.2. Efeitos da condição mental do servidor público nos casos de responsabilização administrativa	133
2.22.3. Constituição da junta médica	133
2.22.4. Adiamento de atos processuais em virtude de atestados médicos apresentados por acusados	134
2.22.5. Instauração do incidente mental em qualquer fase do processo	135
2.23. Denunciante	136
2.23.1. Ausência de legitimidade recursal	136
2.23.2. Proteção da identidade do servidor representante	136
2.24. Processo disciplinar de temporários	137
2.24.1. Apuração de condutas de temporários após extinção do contrato	137
2.24.2. Procedimento disciplinar relativo a agentes públicos temporários	138
2.24.3. Repercussão disciplinar das faltas injustificadas pelo contratado temporário	139
2.25. Recurso, revisão e reconsideração	140
2.25.1. Legitimidade para apresentação de pedido de reconsideração	140
2.25.2. Competência para autorização do processamento do pedido de revisão	140
3. PROCESSO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	142
3.1. Responsabilização de dirigentes de empresas estatais	142
3.1.1. Ausência de previsão regimental e necessidade de investigação	142
3.1.2. Responsabilização de empregados por atos praticados na condição de membro do CONSAD	143
3.2. Aplicação subsidiária da Lei nº 9.784/1999 aos processos sancionadores no âmbito de empresas estatais	144
3.2.1. Revogação do Enunciado nº 15, da CCC	144
3.2.2. Empregados anistiados na Administração direta, autárquica e fundacional	145

3.3. Programa de Desligamento Voluntário (PDV). Empresa pública federal	146
3.3.1. Impedimento de participação por acusado em processo disciplinar	146
3.4. Lei nº 14.457, de 2023, e as competências da CIPA	147
3.4.1. Ausência de conflito de competências	147
3.5. Demissão por justa causa de ex-empregados	147
3.5.1. Possibilidade de aplicação e definição de prioridades	147
3.6. Sanções disciplinares	148
3.6.1. Aplicação do Princípio da Proporcionalidade quando da tipificação dos fatos em incontinência de conduta praticada por empregado público federal	148
3.6.2. Demissão de empregado público celetista por “ato de improbidade”, nos termos do art. 482 da CLT	149
3.7. Procedimentos	150
3.7.1. Defesa Técnica e designação de defensor dativo	150
3.7.2. Avocação de competência e formação de comissão disciplinar	151
3.7.3. Múltiplas questões relacionadas ao processo administrativo sancionador	152
3.8. Processos disciplinares das empresas em liquidação	154
4.1. Competências da Corregedoria-Geral da União	155
4.1.1. Competência para avaliação de processos de negócios gerenciados pelas unidades correcionais.	155
4.1.2. Serviços Sociais Autônomos	155
4.1.3. Conselhos Federais de fiscalização profissional	156
4.1.4. Apuração disciplinar em face de titular e ex-titular de unidade dos sistemas de correição, de integridade, de controle interno e de ouvidoria	157
4.1.5. Apuração disciplinar em face de titulares de unidades de ouvidoria interna das agências reguladoras	158
4.1.6. Avaliação patrimonial de empregados públicos	159
4.1.7. Dispensa do envio de cópia de processos disciplinares para a Corregedoria-Geral da União	159
4.1.8. Competência concorrente entre o Ministério da Educação e Controladoria-Geral da União	160
4.1.9. Competência para instauração e julgamento de ocupantes de cargos em comissão equivalentes a CCE-17 ou superior	161
4.1.10. Aplicação de sanção disciplinar pela Controladoria-Geral da União	162

4.2 Unidades de Correição	163
4.2.1. Possibilidade de acúmulo, por uma mesma unidade de estrutura organizacional em órgão ou entidade, das funções de Ouvidoria, Auditoria e Corregedoria	163
4.2.2. Ausência de desvio de função em razão de lotação de servidor em Corregedoria	164
4.2.3. Supervisão ministerial das unidades de correição	165
4.2.4. Aspectos remuneratórios de servidores que exercem atribuições correcionais	166
4.2.5. Criação de unidade setorial de correição	166
4.2.6. Conceito de Unidade de Correição Instituída	168
4.2.7. Impossibilidade de fusão de corregedorias para instauração de processos disciplinares	169
4.2.8. Desmembramento de Ministérios e manutenção do mandato do corregedor	170
4.3. Titular de unidade correcional	171
4.3.1. Indicação e nomeação de empregado público para ocupar o cargo de titular de unidade específica de correição na Administração Pública Direta	171
4.3.2. Titulares de unidades de correição de instituições federais de ensino	172
4.3.3. Exercício da advocacia por titulares de unidades de correição	172
4.3.4. Validade dos atos praticados pelo Corregedor após término do mandato	173
4.3.5. Limites para a definição de critérios para a escolha do titular de corregedoria	174
4.3.6. Acesso a sistemas internos pelo titular de corregedoria	175
4.3.7. Mandato do titular de corregedoria e o encerramento da cessão	176
4.4. Relação entre Corregedorias e Comissões de Ética	176
4.4.1. Alocação de Secretaria de Comissão de Ética junto à Corregedoria	176
4.4.2. Exercício simultâneo de atribuições em Unidade de Correição e na Comissão de Ética	177
4.4.3. Apuração do mesmo fato pela comissão de ética e corregedoria	177
4.4.4. Limites da apuração ética dos atos praticados pelos servidores de corregedorias	178
5.4. Limites da atuação das Ouvidorias no tratamento de denúncias	179
5.4.1. Realização de análise preliminar	179
5.4.2. Vedação de diligência junto a agentes e áreas envolvidos	180
4.5. Sistemas da Corregedoria-Geral da União pelas empresas estatais	181
4.5.1. Obrigatoriedade de utilização pelas empresas estatais	181

1. INTRODUÇÃO

O presente ementário reúne os entendimentos consolidados nas notas técnicas da Corregedoria-Geral da União, emitidas para a produção de conhecimento destinado à uniformização entre os órgãos integrantes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal sobre os assuntos relativos à atividade disciplinar.

Este material é complementar ao Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União, oferecendo fundamentos jurídicos sobre situações mais específicas, a fim de servir de importante instrumento de consulta para orientação das análises realizadas no âmbito dos processos administrativos disciplinares e para auxílio na gestão e organização da atividade correcional.

Nesta segunda edição foram inseridos entendimentos produzidos em sua maioria no âmbito da Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos, entre os anos de 2019 e 2024, além de entendimentos de outras áreas da Controladoria-Geral da União com relevância para a área correcional.

As notas técnicas já publicizadas pela Corregedoria-Geral da União estão apresentadas com o respectivo link de acesso. Outras notas, por abordarem situações relacionadas a processos disciplinares em curso, não estão disponíveis na íntegra em transparência ativa, a fim de não prejudicar a respectiva apuração.

Destaca-se que foram promovidos ajustes de redação em relação ao contido no texto original de algumas notas técnicas, de modo a proporcionar ao leitor uma melhor compreensão do assunto e do entendimento fixado.

Por fim, não foram inseridas as notas técnicas com entendimento superado, as relacionadas a normas já revogadas e sem correspondência com a norma vigente, as relacionadas a casos muito específicos da estrutura de determinada unidade e outras de menor relevância para o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

2. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

2.1. AUTORIDADE COMPETENTE

2.1.1. Definição da autoridade competente no regimento interno

Nota Técnica nº 1766/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 20/07/2020.

Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46548>

Cumpre registrar a existência de uma competência genérica para instauração, vinculada ao poder hierárquico, bem como de outra, distribuída por delegação às unidades especializadas de correição, que visam concretizar a previsão inscrita no art. 143 da Lei nº 8.112, de 11/12/1990. Assim sendo, deve-se ter em mente que a solução para a especificação das autoridades competentes para instauração de procedimentos disciplinares tem fonte regimental, onde restam definidas a amplitude de suas respectivas atribuições ou jurisdições face às competências que lhes são conferidas.

Conclusões acerca da matéria:

- a) Cabem aos regimentos e normativos internos das entidades públicas federais submetidas à Lei nº 8.112/1990 a definição das competências de instauração de procedimentos disciplinares nos seus respectivos âmbitos, sendo que, a ocasional instauração de alguma destas ações administrativas por autoridade incompetente não deve, por si só, ser considerada como causa de nulidade, uma vez que poderá ser objeto de convalidação por autoridade competente; e
- b) O conhecimento de circunstância que evidencie algum tipo de exceção às competências de instauração ou determinação de instauração de procedimentos disciplinares atribuídas às unidades correcionais e seus representantes máximos, constante dos regimentos e normativos internos das entidades públicas federais submetidas à Lei nº 8.112/90, deve ser imediatamente comunicado à autoridade competente superior para que esta possa decidir sobre a conveniência da continuidade do procedimento, com a convalidação dos atos até então produzidos, ou por nova instauração.

2.1.2. Delimitação da autoridade competente para instauração de PAD

Nota Técnica nº 802/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/05/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44435>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Exatamente por ser a atividade de corregedoria essencialmente técnica e especializada, não se vislumbra óbice em atribuir ao Corregedor a competência de instauração plena de procedimento disciplinar, independente do destinatário da medida, no exato cumprimento do artigo 143 da Lei nº.8.112/1990, porém a atribuição de igual competência para aplicação de penalidade deve ser sopesada pela autoridade competente;
- b) Não existe impedimento vinculado ao cargo do destinatário da penalidade disciplinar (no caso, ocupantes de cargos comissionados do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de nível 5 e 6) que vede legalmente a atribuição de competência para julgamento de infrações disciplinares pelo Corregedor Seccional;
- c) Verifica-se que a despeito de inexistir impedimento legal para atribuição de competência plena para aplicação de penalidades disciplinares diversas das expulsivas ao titular da unidade correcional, a praxe administrativa indica que ponderações acerca da conveniência e oportunidade de tal medida podem indicar à autoridade competente outras razões para disciplinar a questão, tais como evitar constrangimentos, pressões indevidas, ascendência hierárquica, interesses políticos, etc., que podem se imiscuir na atividade de autoridade julgadora de nível hierarquicamente inferior ao do servidor a ser apenado, efeitos negativos que podem ser evitados;
- d) Existe impedimento legal para a subdelegação da competência para aplicação das penalidades disciplinares expulsivas pelo Ministro, nos termos do artigo 1º, caput, Decreto nº 3.035/1999, assim há impedimento legal para a delegação de competência de penalidades expulsivas, porém não se conhece no ordenamento administrativo impeditivo legal no tocante ao destinatário da sanção disciplinar, no caso de servidores ocupantes de cargos DAS 5 e 6;
- e) Tradicionalmente, o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal adota o escalonamento da aplicação das penalidades disciplinares, conforme o grau hierárquico da autoridade julgadora e do servidor destinatário da penalidade, nos moldes do artigo 143 da Lei nº 8.112/1990 e a exemplo da Portaria nº 1.286, de 10 de abril de 2019, do Exmo. Ministro da Controladoria-Geral da União, publicada no Diário Oficial da União nº 71, de 12 de abril de 2019, Seção 1, p. 107;

f) A decisão no tocante à atribuição de competência de julgamento de penalidades disciplinares atende a critérios interna corporis de conveniência e oportunidade, a juízo da autoridade competente de cada órgão, sugerindo-se a adoção de instrumento legislativo de edição mais célere e facilitada, caso seja esta a opção da autoridade, a exemplo de portaria de delegação ministerial, e não por meio de decreto presidencial, cujo rito de alteração e aprovação é mais demorado, podendo levar ao “engessamento” da estrutura do Ministério.

2.1.3. Aplicabilidade da delegação de competência estabelecida no Decreto nº 3.669, de 23 de novembro de 2000

Nota Técnica nº 168/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/02/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44711>

Uniformização de entendimento acerca de questão relacionada à aplicabilidade da delegação de competência estabelecida no Decreto nº 3.669, de 23 de novembro de 2000, que transfere ao Ministro de Estado da Educação a responsabilidade pela apuração de “irregularidades com envolvimento de dirigentes máximos de fundação ou de autarquia de ensino, vinculadas a esta Pasta ministerial, ou mesmo de servidores pertencentes aos quadros dessas entidades, por atuação conexa”.

Conclusões acerca da matéria:

- a) O conhecimento de eventuais irregularidades administrativas, originadas de atos de dirigentes máximos de fundação ou de autarquia de ensino, transfere a responsabilidade da sua apuração, julgamento e eventual aplicação de sanção à Pasta da educação, conforme competência delegada ao seu Ministro de Estado, por força do disposto nos Decretos nº 3.669/2000 e nº 3.035/1999;
- b) Entende-se como dirigentes máximos das entidades referidas no item anterior, o atual dirigente e seu vice, bem como os seus ex-dirigentes;
- c) A competência delegada ao Ministério da Educação, por força do Decreto nº 3.035/1999, alcança a apuração, julgamento e eventual aplicação de sanção em relação aos atos irregulares praticados pelo servidor público anteriormente à sua posse como dirigente máximo da instituição de ensino, o mesmo ocorrendo em relação às irregularidades praticadas após o término do seu mandato;
- d) No caso de atos conexos relacionados à prática das irregularidades administrativas mencionadas nos itens anteriores, os servidores envolvidos também serão processados e julgados no âmbito do Ministério da Educação.

2.1.4. Delegação de competência prevista no Decreto nº 3.669, de 2000, e competência para julgamento de fatos conexos

Nota Técnica nº 2258/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 10/10/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77458>

Conclusões acerca da matéria:

- a) as autarquias e fundações vinculadas ao Ministério da Educação possuem competência para apurar irregularidades praticadas por seus servidores públicos, exceto em relação à sua autoridade máxima, cuja competência é do Ministro da Educação, após delegação pelo Presidente da República por meio do Decreto nº 3.669/2000;
- b) Por força do art. 1º, I, do Decreto nº 3.669/2000, o Presidente da República também delegou ao Ministro da Educação a competência que lhe cabia para a apuração das irregularidades praticadas por servidores das entidades vinculadas em relação a fatos praticados em conexão com as respectivas autoridades máximas, de modo que há uma competência concorrente entre o Ministro da Educação e o responsável pela atividade disciplinar das citadas entidades para a realização das respectivas apurações;
- c) Os fatos conexos serão reunidos para apuração conjunta, salvo quando a apuração em separado for mais conveniente para a instrução do processo;
- d) Os fatos conexos não deverão ser reunidos para apuração conjunta quando já houver sido proferido o julgamento de um dos processos.
- e) Compete ao Ministro da Educação avaliar a adequação e conveniência da reunião dos fatos conexos em um único processo, situação em que a entidade vinculada deverá encaminhar eventual processo disciplinar já instaurado para apuração de conduta de seus servidores no estado em que se encontra.
- f) A entidade vinculada possui competência para instauração e julgamento até que sobrevenha a decisão ministerial quanto à necessidade de reunião dos fatos em processo a tramitar perante o Ministério da Educação, mencionada no item anterior.

2.1.5. Competência para apuração de fatos praticados por autoridade máxima e diretores de autarquias e fundações

Nota Técnica nº 1001/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/05/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94173>

Conclusões acerca da matéria:

a) a competência para a instauração de processo administrativo disciplinar em face de servidores efetivos e/ou membros da Diretoria Colegiada da FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI é concorrente do MINISTRO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA e da CORREGEDORIA DA FUNAI, na forma do art. 87, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal, art. 17, incisos II e V, do anexo I do Decreto nº 9.010/2017, e art. 33, incisos II e V do anexo I da Portaria nº 666/PRES, de 17 de julho de 2017; Há competência suplementar da CGU para instauração, avocação e julgamento nas hipóteses previstas no Decreto nº 5.480/2005;

b) compete ao MINISTRO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA o julgamento de processo administrativo disciplinar instaurado para investigar a conduta de servidores e, ou membros da Diretoria Colegiada da FUNAI quando a Comissão de PAD sugerir a penalidade de demissão (exceto o titular da FUNAI nesta hipótese) ou suspensão superior a 30 (trinta) dias, na forma do art. 87, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal; art. 141, incisos I e II, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 1º, inciso I, e § 2º, do Decreto nº 3.035, de 1999;

c) compete ao PRESIDENTE DA REPÚBLICA ou à CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO o julgamento de processo administrativo disciplinar instaurado para investigar a conduta do titular (PRESIDENTE da FUNAI) quando a CPAD sugerir a penalidade de demissão, na forma do art. 84, inciso XXV, da Constituição Federal, art. 141, inciso I, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 1º, § 2º, do Decreto nº 3.035, de 1999, e art. 4º, incisos VIII e XII, do Decreto nº 5.480/2005;

d) compete ao MINISTRO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA o julgamento de processo administrativo disciplinar instaurado para investigar a conduta do titular da FUNAI quando a CPAD sugerir a penalidade de advertência ou suspensão, na forma do art. 87, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal, art. 141, incisos II e III da Lei nº 8.112/90, e art. 1º do anexo I do Decreto nº 9.010/2017;

e) compete à CORREGEDORIA DA FUNAI o julgamento de processo administrativo disciplinar instaurado em face de servidor e, ou membro da Diretoria Colegiada, excetuado o PRESIDENTE DA FUNAI, quando a penalidade sugerida pela CPAD seja de suspensão de até 30 (trinta) dias ou advertência, na forma do artigo 17, inciso IV, do Decreto nº 9.010/2017, e art. 33, inciso IV, da Portaria nº 666/PRES, de 17 de julho de 2017;

f) compete à autoridade instauradora determinar a medida cautelar de afastamento preventivo de servidores e, ou membros da Diretoria Colegiada da FUNAI, na forma do artigo 147 da Lei nº 8.112/90;

g) caso o membro da Diretoria Colegiada ou o PRESIDENTE DA FUNAI seja tão somente ocupante do cargo comissionado, e caso a infração seja sujeita à penalidade de suspensão (independentemente do prazo), a penalidade aplicável será a destituição de cargo em comissão, na forma do artigo 135, da Lei nº 8.112, de 1990, a qual deverá ser aplicada pelo MINISTRO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA no primeiro caso, e pelo PRESIDENTE DA REPÚBLICA ou CGU, no segundo, conforme previsões do Decreto nº 3.035/99 e do Decreto nº 5.480/2005.

2.1.6. Incompetência da autoridade instauradora – vício sanável

Nota Técnica nº 1728/2020/CGUNE/CRG • aprovada pela Coordenadora-Geral de Uniformização de Entendimentos em 22/07/2020.
Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94243>.

3.11 A doutrina administrativista admite a convalidação do ato viciado pela incompetência, desde que não se trate de competência exclusiva, entendida como aquela que não pode ser delegada. A competência de apuração disciplinar pode ser delegada, conforme estabelece o artigo 143, §3º, da Lei nº.8.112/1990, de modo que pode-se concluir que o vício de incompetência na instauração do processo disciplinar admite convalidação.

Conclusões acerca da matéria:

3.15. Em conclusão, a determinação de instauração de processo disciplinar por autoridade incompetente não é causa de nulidade absoluta do ato, pois como visto a competência de apuração não é exclusiva, logo admite convalidação, nos moldes do artigo 143, caput e §3º, da Lei nº.8.112/1990 c.c. artigo 13 da Lei nº.9.784/1999. Logo, cabe à autoridade originariamente competente proceder ao exame do ato contaminado para verificar se é caso de mera ratificação do ato, com edição de provimento de idêntico teor, ou caso tenha se verificado a ocorrência de prejuízo no caso concreto, proceder à sua anulação e emissão de novo ato. Nesse mesmo sentido, o artigo 64 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo administrativo disciplinar, admite a manutenção dos efeitos de decisão proferida por juízo incompetente enquanto a autoridade competente não proferir outra decisão no processo, o que comprova que não existe atribuição automática de nulidade pelo simples fato de uma decisão ter sido proferida por autoridade incompetente.

2.1.7. Competência para o exame de recurso hierárquico

Nota Técnica nº 2397/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada
pelo Corregedor-Geral da União em 09/11/2023. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77625>

4.5.5. Ora, se a função principal dos recursos é permitir que os atos estatais sejam objeto de controle e se a Administração Pública montou estrutura de supervisão baseada na hierarquia, nada mais natural do que dinâmica recursal estatal estar organizada com base no princípio hierárquico. Afinal, ao julgar recursos às decisões prolatadas por autoridades de mais baixo escalão, os agentes públicos de hierarquia superior podem, ao mesmo tempo, fiscalizar e, eventualmente, reformar julgamentos por elas realizados.

4.5.6. As leis federais que versam sobre processos administrativos disciplinares confirmam que a estrutura recursal adotada em sede federal é hierarquizada. Nesse sentido, o §1º do artigo 107 da Lei nº 8.112/90 determina que o recurso seja “dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades”, enquanto o §1º do artigo 56 da Lei nº 9.784/99 afirma que “o recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará à autoridade superior”.

4.5.7. Nesse ponto, seria possível questionar se o princípio hierárquico, norma de direito público fundante da estrutura da Administração Pública direta, encontraria aplicação às normas recursais dos processos disciplinares de empresas estatais. Entende-se que sim e com base em três fundamentos principais.

4.5.8. Primeiro, porque os recursos são instituto de direito processual, inapelavelmente um ramo do direito público. Pouco importa se o direito processual se presta a desenhar os procedimentos a serem adotados para a resolução de conflitos de natureza privada ou pública, civil ou criminal, administrativa ou trabalhista; a natureza do direito adjetivo será sempre pública.

4.5.9. Segundo, porque como já se viu exaustivamente ao longo desta Nota Técnica, em que pese a estrutura predominantemente de direito de privado das empresas integrantes da Administração Pública Indireta, ela sofre forte e constante influxo das normas de direito público. Em algumas matérias, como é o caso de admissão de empregados, extinção de vínculos trabalhistas e, especialmente, nas sanções disciplinares, a influência das normas de direito público é ainda maior, isso quando não afastam por completo a incidência das normas de direito privado.

4.5.10. Terceiro, porque ainda que, com base na relativa autonomia das empresas estatais, discuta-se a possibilidade delas estabelecerem, ou não, uma instância recursal para a discussão das decisões disciplinares, uma vez estabelecida a possibilidade de utilização de recursos para impugnação das decisões, a empresa atrai para o seu regramento disciplinar todo o arcabouço de direito público inerente aos recursos, inclusive a necessidade de respeito à hierarquia.

Conclusões acerca da matéria:

5.1. Destarte, conclui-se que, uma vez que a Corregedoria do SERPRO integre a estrutura do Conselho de Administração (CA) da empresa, não é possível atribuir a competência para o julgamento de recursos que visem impugnar as decisões da unidade correcional a setor estranho à estrutura do CA, em respeito ao princípio da hierarquia.

2.1.8. Consulta sobre competências e procedimentos relativos à matéria disciplinar no âmbito das Universidades Federais

Nota Técnica nº 483/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/03/2021. Acessível em

https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65123?locale=pt_BR

Conclusões acerca da matéria:

- (i) As corregedorias podem agir de ofício, no âmbito de suas competências, não sendo necessária a submissão prévia de suas decisões à autoridade máxima da Instituição;
- (ii) O denunciante não tem legitimidade recursal, logo, eventual petição referente a irregularidades na condução ou julgamento de um processo correcional, será recebida como manifestação ou denúncia, recebendo o devido tratamento pelas unidades de ouvidoria e correição;
- (iii) O apenado poderá apresentar pedido de reconsideração no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência da decisão recorrida, nos termos do Estatuto Funcional;
- (iv) Com a edição da Portaria MEC nº 2.123, de 2019, que alterou dispositivo da Portaria nº 451, de 2010, a competência recursal em matéria disciplinar foi delegada aos reitores das instituições de ensino. Assim, havendo a aplicação de penalidade por ato do Reitor, da decisão não caberá recurso, mas apenas pedido de reconsideração. A interposição de eventual recurso, deverá ser recebida e apreciada como pedido de reconsideração;
- (v) Em caso de dano ou prejuízo ao Erário, cabe à Instituição adotar providências com vistas ao ressarcimento, seja de forma administrativa, seja por meio da competente ação judicial. Havendo comprovação de enriquecimento ilícito, deverão ser comunicados os órgãos competentes para as providências subsequentes;

(vi) A decisão quanto à proposta de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC cabe à autoridade instauradora, que detém a competência para a homologação, no caso de Universidades Federais, o Corregedor-Geral ou o chefe de Gabinete; e

(vii) Caso a proposta de TAC ocorra durante o curso de um processo disciplinar, aquela é enviada à autoridade competente, devendo a apuração prosseguir até a ciência da celebração do acordo.

2.1.9. Impedimento e suspeição da autoridade instauradora

Nota Técnica nº 1635/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada
pelo Corregedor-Geral da União em 28/08/2023. Acessível
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77233>

Conclusões acerca da matéria:

a) A participação de autoridade com interesse no PAD, ainda que na simples instauração, não é aconselhável. Isso porque a instauração envolve ato decisório quanto ao juízo de admissibilidade ou procedimento investigativo realizado, contexto em que, à vista dos elementos de informação ao alcance do agente público, ele resolverá se iniciará o processo administrativo disciplinar, ou se aprofundará a investigação preliminar, ou se celebrará TAC, ou se arquivará o caso liminarmente. É difícil recusar o caráter decisório do ato que culminar em qualquer uma das alternativas. Por isso, afiguram-se aplicáveis as hipóteses de impedimento e suspeição, mesmo no princípio da apuração disciplinar.

b) As causas de impedimento e suspeição são pessoais, não se estendendo automaticamente a outros agentes que atuem no processo administrativo. A imparcialidade de cada servidor ou autoridade deve ser aferida individualmente.

2.1.10. Impedimento e suspeição da autoridade julgadora

Nota Técnica nº 998/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 11/05/2022. Acessível
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94183>

Conclusões acerca da matéria:

4.11. A apuração de suposto ilícito funcional por comissão designada pela Corregedoria Setorial (autoridade instauradora e julgadora), unidade que desde 07/03/2022 passou a integrar a Superintendência de Controles, Riscos e Conformidade (nova autoridade recursal), envolvendo empregado(s) dessa mesma Superintendência, por si só, não caracteriza quebra da parcialidade dos agentes envolvidos na apuração/julgamento, salvo situações de impedimento ou suspeição devidamente esclarecidas pela comissão no processo disciplinar, devendo ser avaliadas as demais circunstâncias do caso e o eventual enquadramento nas estabelecidas hipóteses impeditivas de atuação de autoridade(s) e, ou empregado(s) membro(s) da comissão apuratória.

4.12. Ressalta-se que havendo situação de impedimento da autoridade julgadora e, ou recursal, esta(s) deve(m) comunicar o fato à autoridade competente, abstendo-se de atuar, situações nas quais julgará o processo disciplinar a autoridade designada formalmente pelo titular da Unidade Setorial de Correição com a devida motivação, e apreciará o eventual recurso apresentado pelo empregado o Comitê de Integridade - COINT (autoridades competentes).

4.13. Ademais, o reconhecimento de suspeição em processo disciplinar requer prova de violação da impessoalidade, não bastando meras conjecturas ou suposições desprovidas de qualquer comprovação, segundo entendimento consolidado na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça - STJ (<https://www.conjur.com.br/2020-jan-28/stj-divulga-14-teses-processo-administrativo-disciplinar>).

2.1.11. Competência de apuração disciplinar de unidades de correção após fusão e posterior cisão de Ministérios

Nota Técnica nº 1487/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 06/07/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67314>

Conclusões acerca da matéria:

- (i) Deve ser observado, preferencialmente, o local da ocorrência dos fatos, dado ser a unidade com melhores condições para coleta de evidências e de instrução processual;
- (ii) Em caso de confusão de competências administrativas ou o envolvimento de servidores vinculados aos órgãos resultante da cisão, abre-se espaço para uma possível atuação conjunta de órgãos na apuração; e
- (iii) Em relação a apuração de supostas irregularidades ocorridas no órgão antes da fusão, deve-se observar a regra geral quanto ao local onde ocorreram as irregularidades, que determina a competência de apuração correcional, com a verificação do vínculo atual do servidor para a fixação da competência de julgamento e aplicação de penalidades.

2.1.12. Competência após relocação do servidor público

Nota Técnica nº 420/2023/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/02/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/69779>

Conclusões acerca da matéria:

A atribuição decisória para o julgamento de processo disciplinar, com possibilidade de aplicação de penalidade expulsiva, deverá recair sobre o dirigente máximo singular da entidade autárquica ou fundacional em que o servidor público estiver lotado, por ocasião do ato de julgamento do procedimento correcional acusatório, desde que preenchidas as condições previstas no artigo 3º do Decreto nº 11.123/2022.

2.1.13. Possibilidade de delegação de competência de instauração de processos correcionais

Nota Técnica nº 2753/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 09/11/2022.

Conclusões acerca da matéria:

4.25. Ainda dentro do contexto exemplificativo anteriormente delineado, e a título de esclarecimento, vale um registro pontual acerca da possibilidade de transferência da competência de instauração de processos correcionais - e não de subdelegação -, por meio de normativo da lavra do próprio titular de corregedoria. Neste caso, a atuação do corregedor, incluindo a própria competência de avocação de instauração, deve estar adstrita ao campo expressamente delimitado por norma interna emanada da autoridade máxima do órgão. Assim, na exclusiva hipótese de transferência de competência para a instauração de processos por ato do corregedor, além da necessidade da mencionada permissão normativa, as possíveis autoridades delegadas se restringem àquelas responsáveis pela gestão de unidades ou subunidades internas da própria corregedoria. [...]

4.26. Do que se expôs, certo é que a melhor solução para as incertezas geradas pela superposição de competências internas se dá pela via da prévia definição das hipóteses de competência concorrente no Regimento Interno de órgão ou entidade, deixando para a normatização interna a resolução dos casos de delegações de parcelas específicas dessas atribuições, sob a responsabilidade da respectiva autoridade competente.

4.27. Em síntese, o presente exame demonstra que é possível a mitigação da competência instauradora e de condução de processos correcionais atribuída à esfera de competência dos titulares de unidades de corregedoria diante de uma necessidade justificada. O ato normativo de transferência/delegação destas competências cabe exclusivamente à autoridade máxima interna, a que se atribui a competência originária em matéria disciplinar; afastado, portanto, da esfera de competências de um corregedor do órgão ou entidade.

2.1.14. Possibilidade de delegação de competência de julgamento de processos correccionais

Nota Técnica nº 3840/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 22/12/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77892>

4.10. Alguns cuidados, todavia, devem ser tomados. Em primeiro, descabe o esvaziamento da competência do órgão delegante. Consoante o art. 12, caput, da Lei nº 9.784/99, a delegação é parcial. A abdicação completa das atribuições da unidade amputa a sua função pública e dissimula a renúncia à própria competência, o que desrespeita o art. 11 da Lei nº 9.784/99. Em segundo, há motivo legalmente permitido (técnico, social, econômico ou territorial). A delegação requer ganho do ponto de vista da eficiência (máximo resultado no mínimo de tempo e recursos). Em terceiro, o regulamento não proíba o ato. Prevenindo-se vedação regimental à delegação, reputa-se exclusiva a matéria disciplinar, de sorte que se incorre na restrição do art. 13, III, da Lei nº 9.784/99. A fim de obviar-se o obstáculo, impende a reforma da eventual disposição normativa interna corporis. Em quarto, o ato de delegação precisa especificar os seus limites, como a classe de casos abrangida para julgamento do delegatário. Em quinto, a delegação não retira a competência do órgão primitivo, de modo que o delegante reserva para si o exercício concorrente do poder disciplinar. Dessa maneira, observa-se a regra do art. 16, § 1º, IV, da Portaria Normativa CGU nº 27/2022. Em sexto, é aconselhável que o regulamento contenha normas para estabelecerem os critérios da delegação. Além da uniformidade procedimental, que traz segurança jurídica, o expediente minora o risco de desvio de poder na prática de delegação.

4.11. Em suma, apesar do art. 16, § 1º, IV, da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, as atribuições correccionais podem ser delegadas pelas unidades setoriais com fulcro na Lei nº 9.784/99. Entretanto, é relevante o atendimento às pontuações do parágrafo acima para o exercício legítimo e confiável da delegação de competência. A Portaria Normativa CGU nº 27/2022 não criou hipótese de competência exclusiva de unidades correccionais para motivar a incidência do inciso III do art. 13 da Lei nº 9.784/99.

4.12. Note-se que o art. 16, § 2º, da Portaria Normativa CGU nº 27/2022 diz que competem exclusivamente ao titular ou responsável da unidade setorial de correição as atribuições de “proceder ao juízo de admissibilidade das denúncias, representações e demais meios de notícias de infrações disciplinares e de atos lesivos à Administração Pública” (inciso III do § 1º) e de “propor e celebrar TAC, respeitadas as competências normativas” (inciso V do § 1º). Não se menciona o inciso IV do § 1º. Contrário sensu, não é exclusivo do titular da unidade setorial o encargo de julgar procedimentos inquisitivos e processos correccionais.

Conclusões acerca da matéria:

5.1. Ante o exposto, recomendo a fixação da tese: “O art. 16, § 1º, IV, da Portaria Normativa CGU nº 27/2022 não obsta ao exercício da delegação da competência de julgar procedimentos investigativos e processos disciplinares, observadas as normas da Lei nº 9.784/99”.

2.1.15. Competência para a apuração de infração disciplinar praticada por militar da reserva remunerada que ocupa cargo em comissão civil no serviço público federal

Nota Técnica nº 436/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pela Corregedora-Geral da União, Substituta, em 20/02/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/78088>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Autoridades de órgãos e entidades civis do Poder Executivo Federal não possuem competência para apurar as condutas irregulares praticadas por militares da ativa que ocupem cargos ou funções comissionados civis, devendo apenas comunicar tais fatos às autoridades da Força Armada a que pertencer o agente público, na forma do artigo 13, §1º do Decreto nº 10.171/2019, salvo nos casos previstos no artigo 13, §2º do mesmo regulamento;
- b) As restrições constantes do Parecer nº 88/2019/DECOR/CGU/AGU e do Decreto nº 10.171/2019 não se aplicam aos militares da reserva remunerada que ocupem cargos comissionados civis no Poder Executivo federal;
- c) Autoridades de órgãos e entidades civis do Poder Executivo Federal possuem competência para apurar as condutas de militares da reserva remunerada ocupantes de cargos comissionados de natureza civil;
- d) Militares da reserva remunerada que ocupem cargos comissionados civis no Poder Executivo Federal estão sujeitos ao regime disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90 e podem ser punidos com a aplicação das penalidades previstas nos incisos I e V do artigo 127 do Estatuto dos Servidores Públicos Federais.

2.1.16. Competência para a apuração de infração disciplinar de servidor público federal do próprio órgão ou entidade

Nota Técnica nº 400/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União, em 12/03/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/78262>

4.4.5. Destaca-se que a todos os órgãos e entidades é atribuída a competência para investigar os ilícitos disciplinares que ocorram internamente e para apurar a conduta de seus servidores, exceto em relação à sua autoridade máxima, sendo assim autossuficientes no assunto. O fato de o regimento interno limitar a competência de sua autori-

dade correcional apenas significa a restrição das atribuições deste cargo, não gerando qualquer impacto nas atribuições inerentes ao próprio órgão ou entidade, de modo que a competência deverá ser exercida por outra autoridade.

4.4.6. Portanto, no caso do Instituto de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, sendo a corregedoria da entidade incompetente para apurar as condutas de ex-diretor que ocupou CCE de nível 15, por expressa vedação do artigo 111, IV, “a”, e não havendo regimento específico que designe a autoridade competente para fazê-lo, encontra aplicação a regra prevista na lei geral de processo administrativo federal, de modo que será competente a autoridade hierarquicamente superior aos diretores da unidade, in casu, o Presidente do INCRA.

Conclusões acerca da matéria:

a) A todos os órgãos e entidades é atribuída a competência para investigar os ilícitos disciplinares que ocorram internamente e para apurar a conduta de seus servidores, exceto em relação à sua autoridade máxima.

b) Apesar da restrição estabelecida pelo artigo 111, IV, alínea “a” do regimento interno do INCRA impedir a Corregedoria-Geral da entidade de promover a apuração de infração disciplinar praticada por ex-ocupante de CCE nível 15, remanesce a competência do Presidente da autarquia para fazê-lo.

2.2. DEVER DE APURAR

2.2.1. Instauração de processo disciplinar para apuração de fatos praticados por servidor posteriormente exonerado

Nota Técnica nº 2229/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 08/09/2020. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/63599>

3.6 Mesmo após a extinção do vínculo, admite-se a deflagração da apuração disciplinar em desfavor do servidor por fatos praticados durante o exercício do cargo, conforme se depreende da leitura dos artigos 134, 135 e 172 da Lei nº 8.112/1990, os quais autorizam a cassação de aposentadoria ou disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com demissão, bem como a conversão de exoneração em destituição de cargo em comissão.

3.7 Em outras palavras, admite-se a instauração de processo disciplinar para apurar conduta de servidor já desvinculado do serviço público, conforme entendimento adotado no Parecer AGU nº GM 01, de 15 de março de 2000, vinculante para toda a Administração Pública Federal.

Conclusões acerca da matéria:

3.10 Em suma, verifica-se que no regime da Lei nº 8.112/1990 mantém-se a viabilidade da deflagração do regime disciplinar mesmo após a extinção do vínculo do servidor com a União, já que a própria norma dispõe sobre a penalidade cabível no caso de ex-servidores que tenham cometido falta disciplinar no exercício da função, a saber: a) o servidor faltoso que já se encontre aposentado está passível de ter sua aposentadoria cassada (art. 134); e b) aquele que foi exonerado do cargo poderá ter tal situação convertida em destituição do cargo comissionado ou em demissão (art. 135, parágrafo único e art. 172, parágrafo único); e

3.11 Portanto, conclui-se que a Lei nº 8.112/1990 autoriza a deflagração de processo disciplinar após a extinção do vínculo do servidor público federal, para apuração de irregularidades cometidas na atividade, o que, portanto, gera a viabilidade da deflagração do processo disciplinar e aplicação de penalidade em desfavor de ex-servidor público federal, nos termos do disposto nos arts. 134, 135, parágrafo único e 172, parágrafo único, todos da Lei nº 8.112/1990.

2.2.2. Implicações no plano administrativo disciplinar da declaração de inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 137 da Lei nº 8.112/1990

Nota Técnica nº 161/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/01/2021. Acessível em

<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64807?locale=de>

Trata-se de consulta formulada acerca da revogação dos entendimentos fixados nas Notas Técnicas nº 123/2020/CGUNE/CRG e nº 2845/2020/CGUNE/CRG, tendo em vista a declaração de inconstitucionalidade do parágrafo único do artigo 137 da Lei nº 8.112/1990, pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.975/2003, bem como sobre a existência de novas orientações em razão dos efeitos do referido julgado.

Conclusões acerca da matéria:

(i) Entende-se que, com o julgamento da ADI nº 2.975/2003, as orientações constantes nas Notas Técnicas nº 123/2020 e nº 2845/2020 desta CGUNE perderam a sua eficácia, passando, por este motivo, ao novo entendimento de que, uma vez reunidos os indícios de autoria e materialidade, em quaisquer casos de notícias de irregularidades funcionais praticadas por servidores já demitidos ou destituídos, que possam culminar em nova demissão ou noutro tipo de penalidade disciplinar, é, em tese, dever da autoridade administrativa promover a sua imediata apuração mediante procedimento administrativo disciplinar; e

(ii) Ressalta-se, no entanto, que cabe ao titular da unidade correcional a gestão da priorização de processos a serem instaurados, considerando, entre outros aspectos, a efetividade de futuro julgamento. Nesse sentido, possível que o gestor decida, de forma fundamentada, deixar de instaurar um processo disciplinar em desfavor de servidor anteriormente demitido ou destituído do cargo, dada a baixa efetividade de eventual futura punição e a carência de recursos humanos, os quais necessitam serem alocados em demandas que trarão resultados de maior interesse para a sociedade.

2.2.3. Responsabilidade do militar da reserva no exercício de cargo comissionado civil

Nota Técnica nº 2891/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 26/01/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67319>

4.7 O resultado do processo disciplinar instaurado em desfavor de militar na reserva deve ser informado ao órgão de origem para adoção das medidas cabíveis, especialmente no que toca à verificação de reflexos no eventual vínculo do militar na reserva com a respectiva Força Armada, nos termos da legislação própria.

4.8 A propósito, o Decreto nº 10.171, de 11 de dezembro de 2019, que regulamenta os incisos XII e XIII do caput do art. 82 da Lei nº 6.880, de 1980, trata da responsabilização funcional apenas para militares da ativa, estabelecendo que a competência para apuração é da autoridade da Força Armada a qual pertença o militar. Logo, a contrario sensu, a infração funcional cometida por militar inativo e ocupante de cargo em comissão deve ser apurada nos termos da Lei nº 8.112/90.

Conclusões acerca da matéria:

O militar inativo, ocupante de cargo em comissão de natureza civil no âmbito da Administração Pública Federal, se submete à Lei nº 8.112, de 1990, cabendo a apuração de eventuais irregularidades por ele cometidas à autoridade competente do órgão ao qual se encontra em exercício.

2.2.4. Responsabilidade disciplinar de servidores por atos praticados por servidores públicos na condição de dirigentes de fundações de apoio

Nota Técnica nº 934/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 23/05/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93037>

Conforme os arts. 1º, caput, 3º, caput, e 4º, I e II, § 1º, do Decreto nº 7.423/2010, o registro e o credenciamento de fundações de apoio dependem de prova de que o estatuto preveja o fim não lucrativo e a inexistência de remuneração dos membros dos conselhos, bem como a composição de mais da metade dos seus órgãos dirigentes por pessoas indicadas pela IFES, o que pode diferir em relação à ICT. Ademais, o art. 6º, § 1º, III, diz que o plano de trabalho identificará os docentes e agentes administrativos vinculados à instituição apoiada (IFES/ICT) com a autorização para participarem dos projetos. O § 3º fixa que 2/3 das pessoas envolvidas com a realização dos projetos estarão atrelados à instituição apoiada, o que pode ser reduzido à luz dos §§ 4º e 5º. O § 9º, por sua vez, assevera que os docentes e servidores devotados aos projetos se sujeitarão à legislação pertinente às categorias. Noutras palavras, remanescem aplicáveis os respectivos regimes jurídicos (e.g. Lei nº 8.112/90). Em reforço, o art. 7º, § 4º, pontua que a soma auferida a título de remuneração, retribuição e bolsa pelo docente não excederá ao teto do “funcionalismo público federal” com esteio no art. 37, XI, da CRFB.

Conclusões acerca da matéria:

Os docentes e servidores que participem de atividades e órgãos de direção/gerência das fundações de apoio sujeitam-se às normas disciplinares da Lei nº 8.112/90 ou do regime jurídico correspondente ao cargo que ocupem na IFES ou ICT, pelos atos praticados no âmbito da atuação junto às fundações de apoio.

2.2.5. Dispensa de representação para apuração disciplinar de ilícitos contra a honra

Nota Técnica nº 921/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 27/05/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93053>

4.21. Vê-se que a ausência de uma condição de procedibilidade como a apresentação de queixa ou representação para as ações penais privadas ou públicas condicionadas não geram correlação com as previsões normativas que autorizam a comunicação da decisão proferida na esfera penal às demais instâncias, pois nestes casos o processo penal sequer teve (ou pode) ter início, por falta de condição essencial para a formação da relação processual. Assim, a ausência destes elementos (queixa e representação) tem reflexo restrito exclusivamente ao processo penal.

4.22. Somando-se, portanto, os apontamentos sobre princípio da oficialidade àqueles inerentes à independência das instâncias, bem como as suas exceções, tem-se que a ausência de queixa ou representação para o início do processo criminal em nada influi na instauração ou andamento dos processos disciplinares que versem sobre o mesmo fato. Melhor sorte não incide sobre os casos de renúncia, desistência ou perdão do ofendido conferido nos autos do processo criminal, pelas mesmas razões: não há nestes casos negativa de existência do fato ou da autoria, hipóteses previstas em lei, de forma exclusiva, a autorizar a comunicação entre as instâncias penais, administrativas e cíveis.

Conclusões acerca da matéria:

A comunicação entre as instâncias de apuração infracional somente pode ocorrer nos casos expressamente previstos em lei, razão pela qual a ausência de queixa ou representação do ofendido nos crimes contra honra é incapaz de influenciar o poder-dever da Administração Pública em proceder, de ofício, à apuração disciplinar destes mesmos fatos quando impliquem infração ao dever funcional ou vedações impostas ao servidor público em sua legislação regente.

2.2.6. Responsabilidade disciplinar de membros de conselhos federais

Nota Técnica nº 2534/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 16/01/2025. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94276>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Não é possível instaurar o processo administrativo disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90 com o objetivo de apurar possíveis irregularidades praticadas por conselheiro do CNS que não seja servidor público.
- b) É possível a instauração do processo administrativo disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90 para apurar as condutas de conselheiros do CNS que sejam servidores públicos, efetivos ou comissionados, e, em razão disso, ocupem vagas no Conselho.
- c) É possível a instauração de procedimento investigativo para apurar possíveis irregularidades praticadas por conselheiro do CNS, ainda que ele não seja servidor público. Nesses casos, a competência poderá ser exercida pelo próprio Conselho ou, subsidiariamente, pela pasta a que ele esteja vinculado. A CGU também possui competência para instaurar investigações em face desses conselheiros ou para requisitar investigações que já estejam em andamento.
- d) Admite-se a decretação da perda do mandato de conselheiros federais ainda que esta possibilidade não esteja prevista nos regimentos internos dos conselhos, desde que as irregularidades sejam apuradas mediante processo administrativo que assegure ao conselheiro acusado o exercício do contraditório e da ampla defesa. A competência para o julgamento desses processos administrativos e da decretação da perda do mandato dos conselheiros será do Ministro de Estado da pasta a que o conselho esteja vinculado.
- e) A CGU pode instaurar ou avocar processos administrativos que possam resultar na perda de mandato de conselheiro, podendo aplicar a respectiva sanção, quando prevista no regulamento ou regimento interno do respectivo conselho.
- f) É possível estender as conclusões desta Nota Técnica aos integrantes de outros conselhos federais, a exemplo do CNPIR, desde que os seus vínculos com a Administração Pública federal sejam idênticos àqueles que ligam esta aos conselheiros do CNS.

2.3. COMPOSIÇÃO E DELIBERAÇÕES DA COMISSÃO DE PAD

2.3.1. Composição da CPAD por servidor público de outros entes da federação

Nota Técnica nº 1206/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/06/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/43859>.

Conclusões acerca da matéria:

(i) Observada a legislação de cada ente federativo no que tange a cessão de servidores para a União, em tese é POSSÍVEL a atuação de servidor público estadual, distrital ou municipal como membro ou presidente de comissão de processo administrativo disciplinar instaurado nos termos da Lei nº 8.112/90 com o fim de apurar fatos e eventual responsabilidade de servidor público federal;

(ii) Diante da autonomia político-administrativa dos entes federativos prevista na Constituição (art. 18 e ss.), a atuação de um servidor público estadual, distrital ou municipal estável em um processo administrativo disciplinar instaurado por órgão ou entidade da Administração Federal está condicionada a anuência do ente de origem em processo administrativo que autorize o exercício de suas atribuições em colaboração a órgão ou entidade da Administração Federal. Com efeito, a CESSÃO corresponde ao ato administrativo que autoriza o afastamento temporário de servidor público de seu órgão ou entidade de origem (cedente) para o exercício de atividades em outro órgão ou entidade (cessionário);

(iii) Para ser MEMBRO DA COMISSÃO, referido servidor deverá ser detentor de cargo ou emprego de provimento efetivo no ente federativo de origem; ser estável nos termos da Constituição (art. 41); estar formalmente autorizado pelo ente federativo de origem a atuar no órgão ou entidade da Administração Pública Federal onde tenha ocorrido a irregularidade, ou no órgão que seja o encarregado da apuração (competência específica); não possuir vínculo de parentesco ou afinidade com os acusados (cf. art. 149, §2º); não ser impedido nem suspeito (cf. arts. 18 a 21 da Lei nº 9.784/1999);

(iv) a designação de servidor estadual, distrital ou municipal como PRESIDENTE DA COMISSÃO de PAD instaurado em âmbito federal deverá atender ao disposto no caput do art. 149 do Estatuto Funcional, ou seja, o servidor deverá possuir ou nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado, ou ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível ao ocupado por ele.

2.3.2. Requisitos dos membros de comissão de PAD

Nota Técnica nº 356/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 23/02/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94184>

Conclusões acerca da matéria:

13. De acordo com esse dispositivo, e em seu campo de incidência, todos os membros integrantes da comissão responsável pela condução de processo administrativo disciplinar devem ostentar a condição da estabilidade, entendida esta como uma garantia apta a proteger o servidor público de eventuais pressões provenientes de agentes externos ao processo que ele conduz.

14. Além disso, nos termos do referido artigo, no plano federal, a “relação de hierarquia” exigida entre os membros da comissão processante e o acusado atinge tão somente a figura do presidente do colegiado, que, consoante consta da legislação vigente, deve ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado.

15. Ressalte-se, ainda, quanto a esse ponto, que, na esfera federal, salvo quando há norma específica sobre o tema, não se exige que a “hierarquia” mencionada, na perspectiva do cargo, se dê em postos de uma mesma carreira.

2.3.3. DELIBERAÇÕES ASSÍNCRONAS PELA COMISSÃO DE PAD

Nota Técnica nº 607/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 24/05/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/76665>

Conclusões acerca da matéria:

a) As deliberações das comissões disciplinares podem ser realizadas de modo assíncrono, mediante proposição de minuta de documentos para apreciação dos demais membros, não sendo exigida pela legislação a presença física de todos os membros de modo síncrono para a validade do ato e das deliberações, desde que manifestados em ata ou documentos assinados por todos os membros;

b) Nos atos que tiverem por objetivo a produção de provas ou de elementos de informação (tais como oitiva de testemunhas, interrogatório do acusado, realização de diligências in loco, dentre outros), é vedada a utilização do modelo assíncrono de reunião, tendo em vista a existência de vedação expressa no art. 106 da Portaria Normativa nº 27/2022, da CGU, devendo o ato ser realizado com a participação de todos os membros;

c) Entretanto, afora tais casos, a adoção do modelo assíncrono para as reuniões deliberativas das comissões de PAD não afronta a Lei nº 8.112/1990 e as demais normas que regem o SISCOR, não representando nulidade processual, ficando a critério da comissão processante analisar a viabilidade da adoção de tal modelo para suas deliberações;

d) Quando um dos membros da comissão processante encontrar-se ausente, em razão de férias, licença ou outro afastamento, ou ainda no exercício de atribuições regulares de seu cargo (quando não beneficiário da dispensa de ponto mencionada na primeira diretriz), o colegiado poderá, quando isso favorecer à celeridade e contribuir para o regular andamento do processo, adotar deliberações imediatas, devidamente registradas e assinadas pelos membros presentes, para posterior ratificação do membro ausente;

e) No caso de deliberações para posterior ratificação do membro ausente, este deverá, assim que retornar aos trabalhos da comissão, ser comunicado das deliberações tomadas em sua ausência, apreciá-las de imediato e, concordando com o decidido pelos demais membros, lançar nos autos termo de ratificação da ata deliberativa;

f) Em caso de discordância, o membro ausente deverá, nas mesmas circunstâncias indicadas no item anterior, lançar nos autos termo em que apresente os fundamentos da divergência, em razão do dever de transparência e da melhor garantia ao exercício, pelo acusado, da ampla defesa e do contraditório;

g) A relevância processual da deliberação a ser tomada não constitui, por si só, fator impeditivo à adoção do modelo assíncrono, podendo tal forma de deliberação ser adotada até mesmo no âmbito da produção do relatório final, quando constatado que essa sistemática contribuirá para maior robustez e qualidade do ato;

h) Nas deliberações que algum dos membros da comissão entender que dependa:

i) do compartilhamento de impressões pessoais dos membros da comissão sobre fatos ou elementos processuais; ii) da comunicação imediata entre os membros do colegiado; ou iii) da adequada contextualização dos elementos sob apreciação, deve-se evitar a adoção do modelo assíncrono de deliberação, privilegiando-se o contato imediato entre os membros por meio de reuniões síncronas.

2.3.4. MODALIDADE DE TELETRABALHO PARA OS MEMBROS DE COMISSÃO

Nota Técnica nº 2491/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 21/10/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68874>

A seguir, destacam-se algumas orientações a serem levadas em conta na apreciação da modalidade de teletrabalho em relação a atuação das comissões e de seus membros:

avaliar a compatibilidade do PGD na modalidade teletrabalho com a natureza e atribuições do cargo, e com a respectiva jornada de trabalho do agente público; dever de submissão às regras estabelecidas para o teletrabalho; buscar o cumprimento de metas e prazos; observar os critérios de presencialidade mínima; manter e aperfeiçoar a cultura organizacional e a sensação de pertencimento e identidade do servidor com a Casa, visando mitigar o risco inerente ao distanciamento; verificar a suficiente e eficaz instrumentalização para a execução do teletrabalho; buscar o sincronismo e integração entre os membros da comissão; fixar o entendimento de que o teletrabalho não exime o servidor de convocações para eventos diversos pelas chefias, sejam eles na forma virtual ou presencial, bem como de cumprir as atividades presenciais específicas quando necessário; manter canais de comunicação para interação dos membros das comissões, bem como em relação às autoridades supervisoras e coordenadoras de seus trabalhos, ou outras autoridades hierarquicamente superiores; criar grupos de mensagens eletrônicas instantâneas, como facilitadores da interação entre as equipes; fixar, sempre que possível, os dias e horários para as reuniões de forma préagendada, assim como o tempo de sua duração, para que a equipe possa se preparar da forma mais adequada; respeitar o horário de trabalho combinado internamente entre a equipe e com a chefia ou coordenação ou supervisão, assim como os finais de semana e feriados, de acordo com o calendário administrativo do órgão ou instituição; buscar o aperfeiçoamento de uso em relação às ferramentas de comunicação e de acesso à informações necessárias ao teletrabalho (como por exemplo, em relação aos aplicativos para a realização de reuniões por vídeo chamada - Teams, Google Meet, Zoom, entre outros); atentar para o efetivo registro de reuniões e audiências da comissão; seguir as recomendações de segurança para o uso institucional de aplicativos, buscando incorporá-las à rotina das atividades online, como forma a mitigar a chance de ataques às salas virtuais em que são realizadas as atividades das comissões.

Conclusões acerca da matéria:

Diante do exposto, opina-se no sentido de que a modalidade de teletrabalho seja preferencialmente aplicada aos membros de comissões responsáveis pela condução de processos correccionais.

2.4. CONDUÇÃO PROCESSUAL

2.4.1. Apuração de fatos independentes, não conexos, em um mesmo processo administrativo disciplinar

Nota Técnica nº 1085/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 26/05/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45550>

Conclusões acerca da matéria:

(i) Embora a apuração conjunta de mais de um fato praticado pelo mesmo agente em um único processo possa inicialmente parecer mais vantajosa, a maior dificuldade na fase probatória pode aumentar a incidência de nulidades que, ao serem declaradas judicialmente, afetariam todo o trabalho realizado pela Comissão, o que não ocorreria se cada conduta fosse apurada separadamente em um processo específico;

(ii) Ademais, deve-se pontuar que, tratando-se de fatos realmente independentes entre si, que não estejam correlacionados objetivamente, não se vislumbra grande utilidade em se utilizar o mesmo processo para sua apuração, pois a prova seria distinta para cada fato. Além disso, a ampliação do escopo do processo poderia importar em prejuízo também para a capacidade de defesa do servidor acusado e fomentar eventuais arguições de nulidade; e

(iii) Portanto, diante dos riscos aqui aventados - aumento da complexidade probatória e da duração do processo, com maior risco de prescrição; enfraquecimento do instituto da reincidência; maior dificuldade para o exercício do direito de defesa e maior probabilidade de alegação de nulidades - , ao se deparar com fato não abarcado pelo ato instaurador, seja correlacionado ou absolutamente independente em relação aos fatos apurados no processo original, recomenda-se à Comissão que comunique o ocorrido à autoridade instauradora com sugestão de realização de novo juízo de admissibilidade, para delimitar de maneira mais segura o escopo da nova instauração, além de zelar pela celeridade da apuração que se encontra em andamento.

2.4.2. Utilização de processos eletrônicos no âmbito disciplinar

Nota Técnica nº 1050/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 04/05/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65829>

Conclusões acerca da matéria:

(i) Quanto ao questionamento relacionado à utilização de processos em formato eletrônico na área correcional, deve-se enfatizar que tal meio facilita o acesso aos autos pelos interessados, traz agilidade na realização de atos processuais, bem como do próprio fluxo processual; e

(ii) Não obstante, sendo necessário, se faz possível a extração de cópias físicas dos autos eletrônicos, de forma parcial ou total.

2.4.3. Uso de ferramentas online para realização de oitivas de acusados, testemunhas e informantes por videoconferência através de serviços de nuvem

Nota Técnica nº 1176/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/05/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67313>

Conclusões acerca da matéria:

Tratamento da informação em ambiente de computação em nuvem. Trata-se de consulta acerca de recomendações administrativas e normativas para o uso de ferramentas online para realização de oitivas de acusados, testemunhas e informantes por videoconferência através de serviços de nuvem. Conclusão no sentido de ser possível a utilização de ferramentas tecnológicas, incluindo as ferramentas do Escritório Digital da Microsoft, para a realização e gravação de depoimentos em processos correcionais, observando-se as normas existentes sobre o tratamento de dados pessoais.

2.4.4. Inaplicabilidade do artigo 14-A, §2º, do Código de Processo Penal aos procedimentos disciplinares

Nota Técnica nº 1646/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 06/07/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/66404>

O fato de a presença da defesa técnica no processo administrativo disciplinar não ser obrigatória não significa que o acusado não goze do direito à ampla defesa em sede de PAD, cabendo à Comissão verificar se no caso concreto o servidor efetivamente se desincumbiu adequadamente do ônus da defesa, designando defensor dativo quando necessário, nos moldes do artigo 164 da Lei nº 8.112/1990.

Conclusões acerca da matéria:

- (i) Fixado o entendimento veiculado na Súmula Vinculante nº 05 do Supremo Tribunal Federal - STF de que a indicação de defesa técnica constitui faculdade do acusado no bojo de processo de apuração de responsabilidade disciplinar, restando indubitado que o mesmo raciocínio aplica-se à seara investigativa administrativa;
- (ii) Não existe omissão da legislação aplicável aos processos correccionais nesse ponto específico que demande o recurso da aplicação subsidiária de outras normas. E se tal omissão existisse, entende-se que para tal omissão procedimental a legislação administrativa prevê recurso ao regramento processual civil e não ao regramento processual penal;
- (iii) A localização topográfica e o tratamento da matéria pelo artigo 14-A do Código de Processo Penal demonstram se tratar de regra afeta ao processo investigativo penal; e
- (iv) Inaplicabilidade do novel dispositivo inserido pelo Pacote Anticrime aos processos administrativos correccionais, de cunho investigativo e de responsabilização administrativa propriamente dita. Ou seja, inaplicabilidade do disposto no § 2º do art. 14-A do Código de Processo Penal aos procedimentos e processos administrativos disciplinares.

2.4.5. Julgamento parcial de mérito e a autonomia da comissão para deixar de notificar investigado

Nota Técnica nº 1155/2022/CGUNE/CRG • aprovada pela Corregedora-Geral da União, Substituta em 01/07/2022.
Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68399>

Conclusões acerca da matéria:

4.26. Por outro lado, a aplicação do instituto processualístico de julgamento parcial do mérito se dá no caso de pedidos divisíveis: parte do pedido ou um dos pedidos será julgado e o restante seguirá as fases procedimentais subsequentes. No PAD, essa aplicação é possível, uma vez que o objeto sob apuração pode ser dividido de várias maneiras, seja por pluralidade de fatos e condutas sob apuração, seja por multiplicidade de sujeitos investigados. Em um PAD que apure um fato específico atribuído a dois agentes públicos, por exemplo, caso se verifique pelas provas já carreadas aos autos que um dos investigados não concorreu para a ocorrência da infração, pode ele ser excluído da apuração disciplinar antes da conclusão da instrução. Da mesma forma, em um processo disciplinar em que investigue diversos fatos atribuídos a um único servidor, se verificada a ausência de materialidade infracional de um dos fatos, a apuração segue somente quanto aos demais.

4.27. Por último, destaca-se que somente pode haver julgamento antecipado parcial de mérito no PAD se houver provas suficientes da negativa de autoria e/ou exclusão de materialidade. Não pode a comissão processante propor a absolvição de acusado sob o fundamento de ausência de provas de autoria ou materialidade. Nesse caso, a instrução deve seguir seu curso, até a fase de indicição.

[...]

4.29. Se o juízo de admissibilidade indicou servidor como possível acusado, mas a CPAD entende pela inexistência de irregularidades cometidas por ele, não deve nem mesmo ser realizada a notificação prévia. Isso porque a CPAD não se vincula ao juízo de admissibilidade que sugeriu a instauração do processo disciplinar em desfavor do servidor, uma vez que trabalha com independência nos seus entendimentos. Por outro lado, se na fase de instrução for constatado que o servidor notificado não está envolvido em irregularidades, a CPAD não deve prosseguir no processamento deste acusado. Nesse caso, o caminho procedimental mais adequado seria a elaboração de um relatório parcial ou ata deliberativa, com as justificativas e indicação das provas para o não prosseguimento da acusação em face do servidor.

4.30. A comunicação da ausência de materialidade e/ou exclusão de autoria de um ou mais servidores do polo passivo do processo disciplinar deve ser realizada por deliberação da comissão registrada em ata, com comunicação à autoridade instauradora por ofício, ou ainda elaborado um relatório parcial pela comissão processante, também remetido à autoridade instauradora. A forma não tem tanta relevância no caso, em aplicação ao princípio do formalismo moderado que rege os processos disciplinares. O que importa é que a ata ou o relatório parcial sejam encaminhados à autoridade instauradora.

4.31. Por seu turno, a autoridade instauradora pode determinar de pronto o arquivamento em relação a esse(s) servidor(es) excluído(s) do polo passivo do PAD ou aguardar a conclusão do processo todo, para proferir o julgamento ou encaminhar para julgamento uno pela autoridade competente

2.4.6. Reflexo da greve dos servidores nos processos disciplinares

Nota Técnica nº 1014/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 02/05/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/92856>

Conclusões acerca da matéria:

- a) o direito de greve do servidor é direito fundamental constitucionalmente garantido;
- b) a atividade correcional, em que pese sua relevância, não está dentre àquelas entendidas como essenciais cuja manutenção seja exigida em períodos de greve;
- c) é atribuição da autoridade competente adotar, durante o período de exceção caracterizado pela greve, medidas que permitam o andamento dos procedimentos correccionais considerados inadiáveis, essencialmente se em iminência de prescrição;
- d) a adesão de testemunhas e acusados à greve não impede o andamento do processo correcional, devendo ser avaliada pela comissão a razoável redesignação de oitivas regularmente agendadas, quando coincidirem com os horários de atos específicos convocados pelo movimento grevista;
- e) a suspensão dos processos correccionais poderá ser adotada quando ausentes servidores aptos e disponíveis à condução, situação esta que não acarretará na suspensão do curso dos prazos prescicionais;
- f) eventuais ocorrências de prescrição de penas disciplinares no curso da greve devem ser apuradas de forma pontual e individualizada, considerando os atos praticados durante os períodos de pleno exercício das atividades funcionais.

2.4.7. Uso do WhatsApp para o envio de comunicações processuais

Nota Técnica nº 3158/2024/CGUNE//DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 12/12/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94063>

Conclusões acerca da matéria:

Ante o exposto, considerando a premissa fixada pelo CNJ no sentido de que a ferramenta WhatsApp constitui meio confiável de comunicação de atos processuais; que no âmbito administrativo, tal como na processualística civil, a regra é a liberdade das formas e a exceção é a adoção de forma prevista em lei; que a inobservância de forma pode ser relevada se o ato de comunicação alcançar a sua finalidade, não maculando garantias do devido processo constitucional; e, ainda, o atendimento a critérios relevantes dentre os quais a economia processual e a celeridade, CONCLUI-SE ser admissível a utilização da ferramenta WhatsApp nos procedimentos investigativos e nos processos correccionais conduzidos pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

2.5. TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

2.5.1. Publicidade do TAC

Despacho CRG 2109569 • assinado pelo
Corregedor-Geral da União em 22/09/2021

Discordo da Nota técnica CGUNE emitida no Processo 00190.1055393/2021-90, posto que o artigo 20 do decreto 7724/2012 que regulamentou o artigo 7º, parágrafo 3º da lei 12527/2011, vem trazer causa afirmativa de acesso à informação, trazendo a garantia que os documentos preparatórios serão acessíveis ao cidadão tão logo emitida a decisão.

Importante frisar que não é todo documento preparatório que terá seu acesso restrito até decisão final, o texto legal infere que somente aquele que de alguma forma possa prejudicar a decisão final.

Trazer como regra que todo TAC assinado terá seu acesso restrito até o cumprimento das obrigações é afirmar jure et jure que as obrigações assumidas pelo celebrante podem prejudicar a decisão da autoridade sobre o cumprimento ou não das obrigações.

Conclusões acerca da matéria:

Nesse sentido, entendo que como regra o TAC é público, nos termos da legislação 12527/2011, e dos princípios constitucionais a que submetem a administração pública, a restrição de acesso, que difere do sigilo, este pode ser legal ou por classificação nos termos do artigo 23 da lei nacional, e deve ser demonstrado caso a caso.

2.5.2. Fiscalização do TAC firmado com autoridade máxima da entidade

Nota Técnica nº 3042/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 06/11/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/63918>

Conclusões acerca da matéria:

5.1 Ante o exposto, ressalvada a apreciação jurídica da matéria, MINISTROS DE ESTADO podem expedir instruções específicas para a aplicação da Instrução Normativa CGU nº 4/2020, desde que atendidos os requisitos nela previstos; e, não há impedimento para a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC com REITORES das instituições federais de ensino pelo MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, a quem cabe realizar o acompanhamento do cumprimento das condições estabelecidas e, se for o caso, adotar as providências para a deflagração ou continuidade da apuração correcional correspondente, com o apoio da CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO.

5.2. Por oportuno, diante da competência da CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO - CRG/ CGU, enquanto Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SisCor, para propor medidas que visem a inibir, a reprimir e a diminuir a prática de faltas ou irregularidades cometidas por servidores contra o patrimônio público (cf. art. 4º, inciso VII, do Decreto nº 5.480/2005), cabe recomendar ao MEC o disciplinamento específico da adoção de TAC com os REITORES das instituições federais de ensino.

2.5.3. Danos ou extravios decorrentes de condutas culposas e dolosas

Nota Técnica nº 1947/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 01/09/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68586>

3.7 Note-se que, pelo texto da IN SEDAP N.º.205/1988, cabe ao Departamento de Administração ou Patrimônio proceder a diligências mínimas para identificar o servidor responsável pelo dano ou extravio do bem, as circunstâncias que levaram a esse dano/extravio e se tais fatos podem ser imputados ao uso regular do bem ou a fatos que independem da vontade do agente, como deterioração normal do bem, falta de manutenção, etc.

3.8. Na hipótese em que o dano ou extravio decorra de conduta dolosa ou culposa do servidor, surge a possibilidade de responsabilização do agente. Atualmente, com a revogação do instrumento do Termo Circunstanciado Administrativo (TCA), adota-se o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), instituído pela Instrução Normativa CGU n.º.04/2020.

Conclusões acerca da matéria:

3.11. Ao celebrar o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), o servidor se compromete a cumprir determinadas condições, a exemplo da reparação do dano causado, condição prevista pelo artigo 6º, §2º, IN CGU n.º.04/2020, na qual seria possível enquadrar o ressarcimento pelo dano ou extravio do bem, por exemplo.

3.12. Destaca-se que na norma não existe restrição ou limite de valor mínimo ou máximo para o valor dessa reparação, pois o foco do TAC está em prevenir a instauração de procedimento disciplinar quando envolver infração de menor potencial ofensivo. Portanto, qualquer valor de dano, em tese, se atrelado à prática de infração punível com advertência ou suspensão até 30 dias, poderia ser objeto de Termo de Ajustamento de Conduta.

3.13. No entanto, ressalta-se que o processo autuado pelo Setor de Patrimônio somente deverá ser enviado à unidade de Corregedoria quando presentes indícios de culpa ou dolo do servidor envolvido no dano ou extravio do bem, nas demais hipóteses a apuração fica a cargo da unidade de patrimônio.

2.5.4. TAC com servidor cedido – celebração após encerrada a cessão

Nota Técnica nº 399/2022/CGUNE/CRG • aprovada
pelo Corregedor-Geral em 14/04/2022.

Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67930>

Conclusões acerca da matéria:

- a) O TAC deve ser preferencialmente proposto e celebrado no âmbito do órgão cessionário;
- b) No caso de retorno do servidor cedido e posterior apresentação de denúncia junto ao órgão cedente, em que se comunique infração administrativa de menor potencial ofensivo ocorrida à época da cessão, deve-se promover o encaminhamento da denúncia e das evidências existentes ao órgão cessionário para conhecimento e exame;
- c) Nas hipóteses de proposição de TAC pelo órgão cessionário, e posterior encaminhamento para celebração e fiscalização junto ao órgão cedente, as informações encaminhadas devem constituir embasamento suficiente para a tomada de decisão, sendo que o não atendimento à solicitação de informação ou falta de apresentação de justificativa plausível para novo levantamento de elementos probatórios e informativos traz a responsabilidade de constituição do termo para o órgão cessionário, que poderá, ao seu juízo e motivadamente, promover o arquivamento do caso, a celebração do termo ou, em última instância, acessar a via disciplinar;
- d) No caso de retorno de servidor cedido, a viabilidade de cumprimento e fiscalização do TAC junto ao órgão cedente exige o estabelecimento de obrigações de cunho genérico, de forma a garantir a adequação e efetividade da medida.

2.5.5. TAC com agentes públicos cedidos de/ para outras esferas de governo

Nota Técnica nº 3149/2022/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada
pelo Corregedor-Geral da União em 13/03/2023. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/73649>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Não pode a União celebrar TAC que interfira diretamente no exercício das funções desempenhadas pelo celebrante em outro ente;
- b) A União não pode impor a esse outro ente qualquer dever de fiscalização sobre as obrigações assumidas pelo celebrante, em face da União, devendo limitar-se a buscar a cooperação da outra esfera da Federação;
- c) A fiscalização do TAC celebrado pela União ficará a cargo do órgão ou entidade federal celebrante, ainda que o servidor esteja em exercício em outro ente da Federação (cessionário), devendo-se solicitar, sem qualquer caráter vinculativo, à chefia imediata do servidor, no órgão cessionário, que comunique qualquer notícia de que tiver conhecimento a respeito de possível descumprimento do TAC;
- d) Não há – diferentemente do que fixado pela NT nº 399/2022 quanto à cessão entre órgãos ou entidades da União – qualquer relação de preferência entre o local de apuração ou de fiscalização do cumprimento do TAC, devendo cada ente analisar a viabilidade de celebrar “seu próprio TAC” e zelar pelo cumprimento das obrigações nele pactuadas;
- e) A União, ao celebrar o TAC, deve seguir estritamente os atos normativos federais que disciplinam o referido procedimento de resolução consensual de conflitos, não devendo incursionar sua atuação pela legislação do local em que o servidor cedido esteja atualmente desempenhando suas atribuições.

2.5.6. Prazo máximo para fixação do cumprimento das obrigações

Nota Técnica nº 2693/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 25/10/2021. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67013>

Conclusões acerca da matéria:

- (i) A fixação de prazo superior a 2 (dois) anos para o cumprimento de quaisquer das obrigações estabelecidas em Termos de Ajustamento de Conduta – TAC torna nulo o respectivo instrumento de ajuste; e
- (ii) No que se refere à solicitação de manifestação acerca de questões que envolvam a forma de parcelamento e o modelo de atualização monetária ou índice de correção a ser aplicado para a atualização do valor do dano causado, tem-se que tais questões são matérias que ultrapassam a seara correcional, devendo ser resolvidas nos termos da legislação aplicável.

2.5.7. Possibilidade de concessão de aposentadoria a servidor público federal durante o cumprimento de acordo objeto de TAC

Nota Técnica nº 916/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 04/05/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68056>

Conclusões acerca da matéria:

4.9 Ocorre que o TAC, enquanto procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, não constitui processo disciplinar, não existindo previsão legal quanto à possibilidade de indeferimento da concessão de aposentadoria durante o cumprimento do TAC. Ademais, não há que se falar em aplicação analógica (extensiva, ampliativa) ao TAC do disposto no art. 172 da Lei nº 8.112/90, porque em se tratando de norma restritiva de direito, a interpretação deve ser estrita, somente abrangendo aquelas situações que se subsumam à prescrição legal, sob pena de afronta à regra geral.

4.10. Dessa forma, caso o servidor venha a solicitar aposentadoria ou a exoneração do cargo durante o cumprimento do TAC, o órgão ou entidade não poderá obstar o deferimento de tais pedidos com o objetivo de garantir o cumprimento integral do acordo, entretanto, deverá adotar providências administrativas e em âmbito judicial, caso necessário, buscando o ressarcimento de eventuais danos causados e não ressarcidos pelo servidor.

2.5.8. Celebração de TAC com servidores aposentados e impossibilidade de pactuação de obrigação de prestação de serviço voluntário

Nota Técnica nº 2628/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 10/11/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68921>

4.21 Em resumo, o TAC com servidor aposentado, no caso de não incidência da prescrição, deve ser considerado como a via mais econômica e eficaz para o atendimento do interesse público, uma vez que pode evitar a abertura e o desenvolvimento de processos disciplinares que ao final resultarão tão somente no registro das penalidades de advertência ou de suspensão no respectivo assentamento funcional, sem a possibilidade de conversão da pena de suspensão em multa sobre provento de aposentadoria ou sobre remuneração da disponibilidade, diante da ausência de previsão legal. Nestas situações,

a escolha deste procedimento busca especialmente a efetivação de um acordo mais célere em relação à reparação de danos, sem impedir, ao menos formalmente, o estabelecimento de outras obrigações à vista das condições concretas. Dessa forma, o abalo à Administração é minimizando sem atingir a obrigatoriedade de apuração imposta pelo art. 143 da Lei nº 8.112/90, permitindo, além disso, que o servidor aposentado, ao verificar as vantagens do pacto, expresse a sua concordância sem a assunção de culpa, e, assim, evite o incômodo de um processo de responsabilização disciplinar.

...

4.33 Em relação a outros pontos, cumpre consignar que o serviço voluntário, dentro do seu ânimo altruísta, presta-se à consecução de objetivos exclusivamente voltados às áreas cívica, cultural, educacional, científica, recreativa ou de assistência social, inclusive de mutualidade, que, portanto, fogem ao campo de abrangência do TAC, reservado, essencialmente, à necessidade de ajuste de conduta. Considere-se ainda que o serviço voluntário não pode ter como objeto qualquer atividade-fim da Administração, ou seja, não pode servir como substitutivo para atividades permanentes que devem ser prestadas exclusivamente por servidores, fato este que também leva ao seu distanciamento das obrigações que sirvam ao cumprimento das finalidades ínsitas ao TAC.

Conclusões acerca da matéria:

5.1 Ante o exposto, concluo pela viabilidade de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC em relação a servidores aposentados.

5.2. Ao mesmo tempo, com base nos argumentos levantados em análise, entendendo pela impossibilidade de estabelecimento da prestação de serviço voluntário como obrigação de TAC.

2.5.9. TAC com servidor em licença para tratar de interesses particulares

Nota Técnica nº 3224/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada
pelo Corregedor-Geral da União em 22/12/2023. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77854>

4.5.1. Já se sugeriu, ao longo desta Nota Técnica, a superação do entendimento anteriormente manifestado por esta Casa, por intermédio da Nota Técnica nº 2632/2021/CGUNE/CRG, no sentido da impossibilidade de celebração de TAC com servidores públicos que se encontrem em gozo de licença para tratar de assuntos particulares.

4.5.2. A nova opinião a respeito da matéria, de molde a afastar a restrição ex ante de celebração de TAC com servidores que estejam em gozo da licença prevista no artigo 91 do Estatuto, decorre do entendimento de que o fato de o agente público estar afastado

de suas funções não é, por si só, suficiente para impedir a proposição e/ou a aceitação da avença administrativa. Nesse sentido, o que pode impedir a celebração do TAC é a incompatibilidade entre as cláusulas dele constantes e o fato do servidor estar em gozo de licença.

Conclusões acerca da matéria:

- a) O fato de o servidor público estar em gozo de licença para tratar de assuntos particulares não impede, por si só, a celebração de TAC, desde que as cláusulas no termo estabelecidas sejam compatíveis com essa condição;
- b) Todas as cláusulas de TAC que, para o seu cumprimento, independam do fato de estar o servidor no pleno exercício de suas funções são consideradas compatíveis com a condição de agente público em gozo de licença para tratar de assuntos particulares;
- c) O início do cumprimento das cláusulas estabelecidas no TAC deve ser instantâneo, somente podendo ser adiado, pelo menor tempo possível, quando a natureza das obrigações constantes do termo tornar impraticável a sua imediata execução.

2.5.10. Não cabimento de TAC em caso de pena disciplinar prescrita

Nota Técnica nº 1015/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 13/05/2022. Acessível em
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/78267>

Conclusões acerca da matéria:

- (i) adota-se o procedimento administrativo previsto pelos artigos 46 e 47 da Lei nº 8.112/1990 para ressarcimento de valores pagos indevidamente a título de dedicação exclusiva a docente de universidade federal, vez que no caso analisado restou fulminada pela prescrição a pretensão punitiva da Administração Pública, sendo vedada a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta nos termos da IN CGU nº 04/2020;
- (ii) o procedimento de ressarcimento é regido pela Lei nº 9.784/1999 e deve observar as garantias da ampla defesa e contraditório;
- (iii) os cálculos dos valores devidos devem ser realizados pela área competente do Setor de Recursos Humanos; e

(iv) por fim, recomenda-se que a instrução de procedimentos disciplinares referentes a descumprimento de regime de dedicação exclusiva direcione especial atenção à delimitação dos horários, dias, meses e anos em que se verificaram o exercício de atividades vedadas pela Lei nº.12.772/2012.

2.5.11. Celebração de TAC com servidor em estágio probatório

Nota Técnica nº 898/2024/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 06/09/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93550>

Conclusões acerca da matéria:

5.1.1. É possível a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta com servidor em estágio probatório, desde que observadas as condições contidas na Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022;

5.1.2. A celebração de TAC, por si só, não gera efeitos na avaliação do servidor;

5.1.3. Por outro lado, a(s) conduta(s) que ensejou (ensejaram) a assinatura do TAC pode(m) gerar efeitos na avaliação, observadas as circunstâncias do caso pela autoridade de gestão de pessoas/avaliador sob a ótica e os princípios desta instância administrativa.

5.1.4. Além disso, o descumprimento dos compromissos convencionados neste instrumento, ou ainda, a responsabilização disciplinar do servidor durante o estágio probatório, deverão reduzir a respectiva nota da avaliação, uma vez que tais situações influenciam diretamente nos fatores de disciplina e responsabilidade, previstos no art. 20 da Lei nº 8.112/90.

2.5.12. Consequências da celebração do Termo de Ajustamento de Conduta

Nota Técnica nº 2222/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 15/08/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93463>

Conclusões acerca da matéria:

- a) A expressão “ajustamento de conduta”, adotada pela Portaria Normativa CGU nº 27/2011, não pressupõe confissão da prática das infrações disciplinares pelo servidor, bastando ao compromissário assumir o compromisso de, daquele momento em diante, comportar-se de forma adequada;
- b) Apenas o TAC descumprido pode configurar mau antecedente para os fins do artigo 128 da Lei nº 8.112/90;
- c) A mera celebração de TAC não pode ser considerada ausência de idoneidade moral e reputação ilibada para os fins do artigo 9º, I da Lei nº 14.204/2021;
- d) Uma vez publicado o extrato do TAC, o registro do acordo deve permanecer ativo nos assentamentos funcionais do servidor compromissário por 2 (dois) anos, prazo necessário para assegurar o cumprimento do artigo 63, II da Portaria Normativa CGU nº 27/2011;
- e) O TAC será registrado no Assentamento Funcional Digital, sendo dispensado o registro no SIAPENET.
- f) Uma vez publicado o extrato do TAC, os autos do processo administrativo tornam-se públicos, salvo as informações especialmente protegidas.

2.5.13. Dispensa de manifestação do órgão jurídico para celebração do TAC

Nota Técnica nº 504/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/03/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94174>

Conclusões acerca da matéria:

3.20. Portanto, conclui-se que o Parecer nº. 055/2020/Decor-CGU/AGU, de 25 de maio de 2020, não se aplica ao Termo de Ajustamento de Conduta regulado pela Instrução Normativa CGU nº. 04/2020, visto que:

I - as conclusões ali lançadas se aplicam exclusivamente aos acordos firmados no âmbito de processos regulatórios de que trata o art. 32 da Lei nº 13.848/2019 e o § 1º do art. 29 da Lei nº 9.656/1998, não podendo se extrapolar o referido entendimento para os demais ajustes celebrados no âmbito da Administração Pública federal, que não foram abarcados pela manifestação da Advocacia-Geral da União;

II - a exigência de prévia submissão de Termo de Ajustamento de Conduta firmado na seara disciplinar entre o agente interessado e a autoridade instauradora contradiz os princípios que regem o referido instrumento, bem como o regramento aplicável no âmbito do processo administrativo disciplinar federal, no qual o formalismo moderado impõe a manifestação do órgão jurídico em hipóteses específicas, não sendo tal manifestação a regra nos processos disciplinares federais, conforme Decreto nº.3.035/1999.

2.6. PROCEDIMENTOS E NULIDADES

2.6.1. Ausência de intimação do Defensor Público do acusado hipossuficiente

Nota Técnica nº 2376/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 15/09/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46615>

Diante da opção política do legislador constituinte de criar uma instituição pública com a finalidade de defesa dos comprovadamente pobres, a assistência jurídica por DEFENSOR PÚBLICO de acusado hipossuficiente no processo administrativo disciplinar - PAD

é possível, embora não prevista na Lei nº 8.112/1990, por força da Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994.

Conclusões acerca da matéria:

(i) No processo administrativo disciplinar poderá ocorrer a intimação do acusado ou, alternativamente, de seu procurador para o acompanhamento dos atos instrutórios. Nesse sentido, tendo o acusado sido regularmente intimado, não cabe falar em nulidade processual por ausência de intimação do seu procurador;

(ii) No caso de se proceder à intimação do procurador, inclusive membro da Defensoria Pública, poderá o documento ser encaminhado para o endereço de correio eletrônico ou número de celular informados ou confirmados, nos termos da IN 9/2020 e do art. 183, § 1º, do Código de Processo Civil; e

(iii) Alerta-se, no entanto, que, estando o acusado representado pela Defensoria Pública, cabe à comissão observar o prazo em dobro para todas as manifestações processuais, nos termos do art. 186 do Código de Processo Civil.

2.6.2. Efeitos da apresentação de alegações finais para autoridade julgadora

Nota Técnica nº 1295/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 21/06/2022. Acessível em
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68374>

Conclusões acerca da matéria:

Nos casos excepcionais de apresentação de documentos/solicitações nestas circunstâncias (fase de julgamento), a autoridade julgadora, em apreço à busca da verdade real dos fatos e ao poder que lhe faculta promover a complementação da instrução para a correta formação do seu juízo, poderá, discricionariamente, adotar as seguintes soluções:

a) Nas hipóteses de apresentação de alegações já apreciadas no relatório final da Comissão ou meramente protelatórias a autoridade julgadora deverá especificar tal condição e prosseguir no julgamento do feito;

b) Nas hipóteses de apresentação de novas teses acerca da(s) ilegalidade(s) objeto de apreciação ou de superveniência de novos fatos, provas ou circunstâncias capazes de justificar a inocência do servidor, a autoridade julgadora, entendendo pela prescindibilidade da reabertura da instrução probatória, e que bastam as informações constantes nos autos para a realização de seu juízo, poderá enfrentá-las diretamente no mérito;

c) Nas hipóteses de solicitação de realização de novas provas, caso a autoridade julgadora competente entenda pela irrelevância da prova solicitada deverá motivadamente denegar o pedido;

d) Nas hipóteses de solicitação de realização de novas provas, caso a autoridade julgadora competente entenda pela relevância da prova solicitada e que esta possa conduzir à convicção de inocência do servidor, poderá designar nova comissão, de preferência como os mesmos membros originais para a realização do ato (no caso de necessidade de realização de outros atos de instrução, exige-se o aditamento da portaria de designação).

2.6.3. Decisão final dos procedimentos investigativos

Nota Técnica nº 1637/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada
pelo Corregedor-Geral da União em 19/12/2023. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77819>

Conclusões acerca da matéria:

4.6 Ressalta-se que os relatórios dos procedimentos investigativos devem ser conclusivos quanto à existência ou não de indícios de autoria e materialidade de infração disciplinar, de modo que seu relatório recomende uma das seguintes providências: I - o arquivamento, caso ausentes indícios de autoria e indícios da materialidade da infração e não sejam aplicáveis penalidades administrativas; II - a instauração de processo correcional cabível, caso conclua pela existência de indícios de autoria, prova de materialidade e viabilidade da aplicação de penalidades administrativas; ou III - a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

4.7 Nesse sentido, caso a Corregedoria considere que a comissão sindicante não adotou todas as providências para o esclarecimento da notícia de suposto ilícito funcional deverá dar continuidade ao apuratório. Para tanto, poderá reconduzir a comissão sindicante, adotar outro procedimento investigativo, ou, diretamente, produzir e, ou coletar os elementos de informação necessários, realizar diligências e oitivas e, finalmente, emitir o juízo de admissibilidade, conforme orientações constantes da Portaria Normativa CGU nº 27/2022.

4.8 Eventualmente, a notícia arquivada poderá ser reaberta (desarquivada) em caso de necessidade de retomada da apuração.

4.9 Ademais, os procedimentos investigativos são destinados à tomada de decisão pela autoridade competente quanto ao cabimento da instauração de processos sancionatórios. Deste modo, sendo o Corregedor [...] a autoridade com competência para instauração de processo administrativo disciplinar, não há razões para a submissão do procedimento investigativo à autoridade superior.

2.6.4. Aplicação do princípio do *in dubio pro societate*

Nota Técnica nº 2245/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/10/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/92870>

Conclusões acerca da matéria:

4.9. Em quinto lugar, a única hipótese de obviar o indiciamento é o juízo de certeza sobre fato impeditivo ou extintivo do *ius puniendi*. Se a comissão processante concluir na instrução que há motivo para ilidir a infração ou isentar o servidor de sanção, então não subsiste razão para indiciá-lo. De um lado, o art. 150, caput, da Lei nº 8.112/90 assegura aos membros a independência no exercício das atividades, de modo que é proibido obrigá-los à adoção de entendimento contrário à sua convicção. De outro, o art. 161, caput, da Lei nº 8.112/90 exige a tipificação da conduta com a especificação dos fatos e das provas, o que resta prejudicado, porque os elementos demonstram efetivamente algo que justifica a ação ou omissão, ou obsta à aplicação da pena. O contexto difere da situação da dúvida, referida acima, porquanto aqui o arcabouço probatório estabelece, *prima facie*, a ilegalidade de qualquer punição, o que será examinado pela autoridade julgadora. Na realidade, a inteligência do “*in dubio pro societate*” é incompatível com o convencimento pleno da comissão processante na inocência do acusado, de sorte que o princípio resta inapropriado, nessa circunstância, prescindindo-se, portanto, do indiciamento por ser impossível a subsunção no art. 161.

4.10. Enfim, existe fundamento legal para respaldar a incidência do princípio do “*in dubio pro societate*”. Em vez de vulnerar os interesses do servidor, a boa aplicação da norma tem a potencialidade de preservar a justa atuação do Direito no caso concreto sem descuidar da norma do art. 5º, LIV, da CRFB, porque preserva a competência decisória da autoridade julgadora, fomenta a completa elucidação dos fatos, permite a postulação da absolvição com fundamento mais favorável ao servidor, não se enquadra em dilação indevida e não desrespeita a independência da comissão processante no desempenho da atividade instrutória.

2.7. CONFLITO DE INTERESSES

2.7.1. Regime de dedicação exclusiva da carreira de Finanças e Controle e autorização para o exercício de atividade pública ou privada

Nota Técnica nº 575/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11/04/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/43855>

Estudo sobre o exercício de atividade pública ou privada pelo servidor integrante da carreira de Finanças e Controle à luz da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, a qual dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal.

Conclusões acerca da matéria:

- (i) A autorização para o exercício de atividade pública ou privada, concomitante ao desempenho das atribuições de cargo integrante da carreira de Finanças e Controle, impõe o dever de observância permanente dos dispositivos da Lei nº 12.813/2013, Portaria CGU/ MP/CGU nº 333, de 19 de setembro de 2013 e Portaria CGU nº 651, de 01 de abril de 2016, sob pena de cassação da autorização e/ou responsabilização disciplinar;
- (ii) A autorização para o exercício de atividade pública ou privada pelo integrante da carreira de Finanças e Controle impõe à sua chefia imediata o dever de acompanhamento do desempenho funcional do servidor e da compatibilidade de suas atividades com as atribuições do cargo, conforme Portaria CGU nº 651, de 01 de abril de 2016;
- (iii) O servidor autorizado deve evitar, no exercício da atividade autorizada, qualquer conduta que possa expor a imagem da instituição e/ou criar confusão ou dúvida aos destinatários daquela atividade e ao público em geral acerca do desempenho de suas atribuições do cargo público;
- (iv) Qualquer alteração nas condições de exercício da função autorizada, que possam sugerir a alteração nos pressupostos que fundamentaram a manifestação da Comissão de Ética, deve ser submetida ao exame daquele colegiado, sob pena de cassação da autorização e/ ou responsabilização disciplinar.

2.7.2. Participação de empresa cujo sócio tenha vínculo de parentesco com servidor da entidade licitante – implicações disciplinares

Nota Técnica nº 850/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 12/04/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65418>

Conclusões acerca da matéria:

- (i) De forma geral, a relação de parentesco de servidor/empregado público com sócio de empresa que venha a participar de licitação realizada junto ao seu próprio órgão de lotação, por si só, não é fundamento suficiente para justificar a instauração de PAD, exigindo, além disso, evidências de utilização de poderes inerentes ao seu cargo ou função com o objetivo de influenciar o resultado do certame ou mesmo de provas de comprometimento da competitividade pela verificação de ações voluntárias que tenham por finalidade o êxito na concorrência em razão do referido vínculo;
- (ii) O conhecimento de vinculação societária do servidor de uma entidade pública com empresa por esta contratada traz a necessidade de apuração por meio da instauração do devido processo disciplinar, de modo a dirimir dúvidas acerca da prática de suposta conduta ilícita do envolvido no correspondente procedimento licitatório; e
- (iii) A existência de prévia consulta do servidor/empregado em razão de possível conflito de interesses à unidade competente deve ser levada em conta quando do juízo de admissibilidade de instauração de processos disciplinares.

2.7.3. Consequências disciplinares em razão do exercício de atividade privada incompatível com a função pública

Nota Técnica nº 3209/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 27/11/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64329>

Conclusões acerca da matéria:

(i) O ressarcimento de quantias pagas pela Administração em situação de ilegalidade, por incompatibilidade ou conflito de atividades pública e privadas, deve ser exigido e providenciado pelo Estado em desfavor do agente, uma vez que ocorre uma disfunção no serviço público, ao Erário, e, de maneira geral, ao interesse público;

(ii) Por certo o exercício de atividade remunerada no interregno de fruição de licença médica, embora evidentemente seja incongruente com o plano da legalidade, pode, de acordo com os limites legais e com as próprias circunstâncias do fato ocorrido, não implicar em adequações típicas e punições de maior gravidade, tendo-se em vista o respeito aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, dentro de uma concepção de reconhecimento da irregularidade que pode ser exigido de um “servidor médio”. Existem casos em que, a vista de outra atividade exercida em relação à função do cargo ou emprego de origem pública e das consequências do seu exercício, haja uma relativização da incompatibilidade, não se exigindo uma reprimenda mais rigorosa por parte da Administração. Na verdade, a caracterização da má-fé é o que vincula a ação estatal no sentido da aplicação de uma reprimenda de maior rigor, inclusive com a sua consideração como ato de improbidade, quando os fatos revelem uma ação de gravidade elevada e cara à moralidade e à lealdade administrativa;

(iii) A partir da avaliação das circunstâncias do caso concreto, persiste a ideia de que a adequação da conduta imputada a um tipo administrativo deve estar sincronizada com critérios da legalidade, razoabilidade e proporcionalidade em relação ao fato dela decorrente, podendo, assim, resultar em uma simples sindicância, em casos de descumprimento de dever, ou em um PAD, no caso de se identificar que a moralidade e a lealdade administrativa foram inegável e fortemente abaladas;

(iv) Nada impede que, diante das circunstâncias materiais de incompatibilidade, e da verificação de um grau mínimo de deslealdade ou afetação da moralidade administrativa, um caso de incompatibilidade seja compreendido como infração disciplinar de menor potencial ofensivo, permitindo ao servidor ou empregado público firmar o compromisso de um Termo de Ajustamento de Conduta – TAC;

(v) Convém observar que no caso específico de comprovação de atividade privada, entende-se que a responsabilidade pela comprovação das solicitações de informações relacionadas ao vínculo empregatício recaem sobre o servidor ou empregado público que, desde de o ato de sua posse, tem o dever de prestar informações sobre questões que possam interferir na regularidade das funções públicas para as quais foi investido, especialmente após a disponibilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses – SeCI. Assim, com a notificação do servidor para a prestação de informações, caso não sejam apresentadas no prazo oportunizado, deve-se dar prosseguimento à investigação ou apuração (garantida a ampla-defesa e o contraditório quando a natureza do processo o exija), levando em consideração as informações colhidas pela Administração (em relação ao vínculo privado, geralmente por meio do sistema Relação Anual de Informações Sociais - RAIS). A insuficiência na prestação de informações deve ser comunicada ao servidor, com a identificação das informações necessárias, devendo ser concedido novo prazo para a apresentação de resposta; e

(vi) Cumpre sinalizar que a inassiduidade habitual (art. 132, inciso III, da Lei nº 8.112/1990), a revelar o não cumprimento de jornada de trabalho, serve como primeiro indicador de possíveis incompatibilidades de atividades públicas concomitantes às atividades privadas, não se podendo dizer o mesmo quanto às questões relacionadas às incompatibilidades ligadas à natureza da atividade ou ao sigilo de informações, em razão da diferença dos fatores em conflito.

2.7.4. Apuração disciplinar do conflito de interesse

Nota Técnica nº 2971/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 26/11/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67315>

Conclusões acerca da matéria:

4.7 Dessa forma, como bem esclarece o Manual de PAD, o agente público que supostamente atuou em relevante situação de conflito de interesses está sujeito à apuração disciplinar pela configuração, em tese, de ato de improbidade administrativa, por meio de processo administrativo disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90, sem prejuízo da aplicação das demais sanções cabíveis a cargos das autoridades competentes, como as previstas na Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, com a redação dada pela Lei nº 14.230, de 2021). Vale ressaltar que a COMISSÃO DE ÉTICA não possui competência para aplicar penalidade de demissão em situações de conflito de interesse, já que a pena aplicável pela Comissão de Ética é a de censura (cf. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, Anexo, XXII).

4.8. Sendo assim, a COMISSÃO DE ÉTICA dos órgãos e entidades do PEF, inclusive da ANAC, sempre que constatar a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, Nota Técnica 2971 (2184326) SEI 00190.109250/2021-57 / pg. 4 encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos (unidade correcional do órgão/entidade, Ministério Público Federal, por exemplos), sem prejuízo da adoção de demais medidas de sua competência (cf. art. 16 da Resolução nº 523/2019).

4.9. Especificamente nos procedimentos disciplinares em curso, havendo prova(s) de que o servidor/empregado público incorreu em conflito de interesses, deve a COMISSÃO APURATÓRIA e a AUTORIDADE JULGADORA realizar o enquadramento da conduta nos respectivos dispositivos da Lei de Conflito de Interesses, sempre de forma combinada com as disposições da Lei nº 8.112/90. Logo, não se afasta da seara correcional a análise e o tratamento das situações de conflitos de interesse nos PADs em curso, sob as alegações de infração ética e de competência exclusiva da COMISSÃO DE ÉTICA do órgão/entidade.

2.7.5. Análise disciplinar do conflito de interesses

Nota Técnica nº 831/2021/CGECI/DPC/STPC • aprovada pelo Secretário de Transparência e Prevenção da Corrupção em 30/04/2021.

Conclusões acerca da matéria:

57. Ressaltamos mais uma vez, no entanto, que, embora o art. 5º da Lei nº 12.813/2013 seja claro acerca das situações que configuram conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal, uma análise segura de uma possível situação de conflito de interesses demanda a averiguação de uma situação concreta e individualizada, relacionada a um interessado devidamente identificado e que faça referência a um objeto determinado. Esses elementos (obrigatórios às consultas sobre conflito de interesses e aos pedidos de autorização para o exercício de atividade privada, nos termos do art. 3º da Portaria Interministerial nº333/2013) são fundamentais para verificar se dada situação se enquadra no próprio conceito de conflito de interesses, nos termos do inciso I do art. 3º da Lei nº 12.813/2013.

58. Assim sendo, para uma melhor compreensão e aplicação ao caso concreto de cada um dos sete incisos do art. 5º, é fundamental que se identifique como determinada situação pode influenciar de maneira imprópria a função pública exercida pelo agente ou como pode comprometer o interesse coletivo. Vale dizer que, diante de possível situação de conflito de interesses, o aplicador da lei deve proceder ao exame detalhado dos elementos trazidos ao processo, avançando para além do mero enquadramento do caso concreto aos incisos do art. 5º da Lei.

59. Deve restar claro que, embora o art. 5º defina situações que configuram conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal, o objetivo primordial do legislador não foi impor restrições absolutas à liberdade individual dos agentes públicos, mas evitar abusos que possam comprometer o interesse público em prol de interesses privados. A verificação de uma situação de conflito de interesses, portanto, deve ser realizada caso a caso, levando-se em consideração as especificidades de cada situação concreta, sob risco de causar prejuízos ao agente público de boa-fé.

2.7.6. Atuação de ex-servidor como defensor de acusado em processo disciplinar

Nota Técnica nº 3877/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 22/12/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77855>

4.5 Ademais, o artigo 148 da Lei 8.112/90 estabelece: “O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as “atribuições do cargo em que se encontre investido”.

4.6. Logo, com fundamentos na parte final do referido artigo em consonância com a LCI, é juridicamente possível a responsabilização na esfera administrativa-disciplinar do ex-servidor por infração praticada em detrimento da função pública, por exemplo, na divulgação ou uso de informação privilegiada por ocasião de sua atuação na defesa de acusado em processo disciplinar, mesmo quando praticado após a exoneração do cargo público. Nesta hipótese, a exoneração do ex-servidor poderá ser convertida em destituição do cargo em comissão ou da função comissionada, mediante processo administrativo disciplinar em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa.

4.7. Entretanto, para que se pontue a existência do conflito de interesses calcada no inciso I do art. 6º da LCI será necessário avaliar se existe de fato informação privilegiada, discriminando-a devidamente, e se esta foi divulgada ou utilizada de modo indevido. Isso porque a simples circunstância de haver exercido cargo ou função na administração e depois atuar como defensor/procurador em processo administrativo não induz automaticamente a divulgação ou o uso de informação privilegiada.

Conclusões acerca da matéria:

5.1 Ante o exposto, conclui-se que a existência de conflito de interesses deve ser analisada no caso concreto, não sendo presumida a divulgação ou o uso de informação privilegiada pelo(a) ex-servidor(a) que atua como defensor de acusado em processo disciplinar, ainda que tenha tido conhecimento do assunto durante o exercício da atividade funcional. Além disso, a análise acerca de eventual impedimento de advogado(a) para atuar como defensor/ procurador em face da administração compete à Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, nos termos da legislação específica.

2.8. PRESCRIÇÃO

2.8.1. Conhecimento de fato novo no curso do processo investigativo

Nota Técnica nº 698/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 15/05/2019. Acessível em
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44433>

Conclusões acerca da matéria:

Caso ao final da referida instrução, o duo sindicante conclua pela existência de patrimônio a descoberto, com base em novos elementos não mencionados na Nota nº.695/2016 e distintos da suposta aquisição do veículo sem lastro financeiro pelo empregado, o prazo prescricional de eventual apuração disciplinar decorrente desses fatos novos deverá ser o da conclusão da Sindicância Patrimonial. Isso porque somente com a elaboração do Relatório conclusivo sobre a variação patrimonial a descoberto chegará ao conhecimento da autoridade julgadora os novos elementos que apontam para eventual enriquecimento ilícito do servidor, e que passam a exigir a partir desse momento a adoção de providências correcionais pertinentes.

2.8.2. Aplicação da prescrição em perspectiva no processo administrativo disciplinar

Nota Técnica nº 1439/2020/CGUNE-CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral em 30/06/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45917>

3.14 Portanto, doravante, ao tomar conhecimento de fato que revele indícios de autoria e materialidade de infração disciplinar, a autoridade competente deverá proceder à verificação do prazo prescricional no caso concreto, adotando o prazo mais elástico contado a partir da ocorrência do fato para então analisar a viabilidade de instauração disciplinar. Tal ponderação entre o dever de apuração de irregularidades e a utilidade da instauração do processo ampara-se no princípio constitucional da eficiência da atuação administrativa, que exige da autoridade o controle dos resultados da atuação estatal.

Conclusões acerca da matéria:

No despacho de aprovação feito pela Coordenadora-Geral de Uniformização de Entendimentos consolidou-se o seguinte entendimento:

- a) verificado o transcurso do prazo prescricional antes da instauração do processo disciplinar, portanto, restando fulminada a aplicação da sanção disciplinar, poderá a autoridade instauradora deixar de deflagrar o apuratório, nos termos do Enunciado CGU nº 4 e com fundamento no art. 52 da Lei nº 9.784/1999;
- b) verificado o transcurso do prazo prescricional durante o curso da instrução probatória, restando fulminada a aplicação da sanção disciplinar, caberá a comissão processante relatar a situação, podendo a autoridade instauradora decidir pelo arquivamento do processo; e
- c) verificado o transcurso do prazo prescricional ao final da fase instrutória, já realizado grande parte do dispêndio de recursos humanos e materiais, não justifica a adoção de qualquer outra medida que não seja a conclusão regular do processo disciplinar, com a conclusão das fases de inquérito administrativo e julgamento.

2.8.3. Prazo prescricional para execução da sanção

Nota Técnica nº 924/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 24/05/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44428>

Não obstante, é pacífico o entendimento de que cabe apenas à lei fixar prazos prescricionais, de forma que, na ausência de previsão quanto à prescrição da pretensão executória, não é possível afastar a necessidade de seu cumprimento. Assim, em homenagem aos princípios da boa-fé e da segurança jurídica, entende-se pela impossibilidade de aplicação analógica do instituto da prescrição à fase executória da penalidade disciplinar imposta ao final do regular processo administrativo disciplinar.

Conclusões acerca da matéria:

(i) Não se aplica à fase de execução da sanção disciplinar os prazos prescricionais dispostos nos incisos I, II e III do art. 142 da Lei nº 8.112/1990;

2.8.4. Aplicação da MP nº 928, de 2020, aos processos disciplinares regidos pela Lei nº 4.878, de 1965

Nota Técnica nº 681/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 09/04/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44714>

Conclusões acerca da matéria:

Conclusão no sentido de que não existe razão jurídica para excluir os processos disciplinares conduzidos pelo Departamento de Polícia Federal do âmbito de aplicação do parágrafo único do artigo 6º-C da Lei nº 13.979/2020, conforme Medida Provisória nº 928/2020, visto que:

(i) A situação de emergência de saúde pública no Brasil afeta o funcionamento ordinário de todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal;

(ii) Trata-se de caso fortuito ou força maior, cuja ocorrência não pode ser imputada à Administração Pública nem ao destinatário do processo, a situação de emergência de saúde pública não pode resultar em prejuízos aos interesses processuais de qualquer uma das partes;

(iii) A suspensão dos prazos processuais dos processos administrativos sancionadores envolvendo agentes públicos e entes privados no âmbito do Poder Executivo Federal busca evitar a imposição de ônus exacerbados às partes na defesa de seus interesses processuais no atual momento de excepcionalidade e se limita à duração do estado de calamidade pública previsto pelo Decreto Legislativo nº 06/2020; e

(iv) E, por fim, os processos disciplinares conduzidos pela Corregedoria da Polícia Federal fundamentam a aplicação de eventuais penalidades tanto na Lei nº 8.112/1990 como na Lei nº 4.878/19865, e, portanto, estão abrangidos pelo dispositivo em comento da Medida Provisória nº 928/2020.

2.8.5. Suspensão de prazos prescricionais em face da Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020

Nota Técnica nº 1051/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11/05/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65898>

Conclusões acerca da matéria:

A suspensão do prazo prescricional estabelecido pela Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020, é aplicável aos processos correccionais, não sendo necessário que houvesse, no período, portaria de prorrogação ou recondução dos trabalhos vigentes.

2.8.6. Possibilidade de ocorrência da prescrição intercorrente no processo administrativo disciplinar

Nota Técnica nº 3560/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 31/12/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64740>

Primeiramente, cumpre destacar que o normativo supracitado se refere ao prazo prescricional aplicável à ação punitiva da Administração Pública Federal no exercício do seu poder de polícia, o qual não se confunde com o exercício do poder disciplinar. No primeiro caso, o poder de polícia se dirige a todos e deriva do princípio geral da supremacia do interesse público sobre o privado, o qual autoriza à Administração Pública condicionar, limitar, restringir e disciplinar o exercício dos direitos e atividades de particulares, nos termos do artigo 78 do Código Tributário Nacional.

Por sua vez, o poder disciplinar decorre do poder de supremacia especial que rege a relação entre os particulares sujeitos à autoridade interna da Administração Pública, a exemplo dos agentes públicos e dos contratados (pessoas físicas ou jurídicas) para prestar serviços e fornecer bens. O poder disciplinar conferido à Administração Pública envolve a competência de apurar as infrações e aplicar sanções, previstas pela lei e pelo contrato. Por se tratar de poder disciplinar, não se aplica o regramento da Lei nº 9.873/1999, e sim o da Lei nº 8.112/1990, no caso de irregularidades praticadas por agentes públicos, e o da Lei nº 12.846/2013, nos casos envolvendo entes privados.

Conclusões acerca da matéria:

- (i) A instauração de processo administrativo disciplinar e de processo administrativo de responsabilização de pessoa jurídica, com fulcro respectivamente nas Leis nºs 8.112/1990 e 12.846/2013, representa o exercício do poder disciplinar pela Administração Pública e, como tal, não autoriza a incidência da Lei nº 9.873/1999, cujos prazos aplicam-se ao exercício do poder de polícia em face do particular;
- (ii) A autoridade competente para instauração do processo disciplinar pode, de forma fundamentada, justificar a não deflagração da seara disciplinar com fundamento no artigo 52 da Lei nº 9.784/1999 e no Enunciado CGU nº 04/2011;
- (iii) A utilização do prazo prescricional previsto na lei penal para justificar a instauração de processo disciplinar não exige a prévia deflagração da seara penal pelas instâncias competentes, em observância ao teor do Parecer Vinculante nº 06, de 10 de novembro de 2020, do Advogado-Geral da União; e
- (iv) A fluência ou escoamento do prazo prescricional, no caso concreto, não impede a apuração disciplinar de eventual responsabilidade dolosa pela inércia administrativa na atividade de apuração de infrações disciplinares.

2.8.7. Início da contagem do prazo prescricional em caso de Operação Policial

Nota Técnica nº 1595/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 30/08/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94177>

Conclusões acerca da matéria:

4.1 Portanto, diante de todo o exposto, pode-se concluir que a fluência do prazo prescricional para apuração de irregularidades envolvendo agentes públicos e entes privados de órgãos e entidades da Administração Pública federal, as quais foram reveladas através de Operação Policial com participação de auditores ou conhecimento prévio de autoridade da Controladoria-Geral da União, deve ser contada:

(i) a partir da ciência da autoridade designada pelo normativo do órgão ou entidade federal como a competente para proceder à apuração, quando ela ficar a cargo do órgão ou entidade em que esses fatos ocorreram, conforme entendimento exposto pela COAC e transcrito no item 3.3;

(ii) no caso de exercício de competência correccional concorrente pela Controladoria-Geral da União, a partir da ciência da irregularidade pela autoridade competente - o Corregedor-Geral da União, a quem compete o exercício da competência delegada pelo Ministro para apuração de irregularidades envolvendo agentes públicos e entes privados no âmbito da Administração Pública federal; nesse sentido, a ciência dos fatos pelo Superintendente Regional da CGU não tem o condão de iniciar o prazo prescricional, já que atualmente tal autoridade não detém qualquer parcela do exercício de competência correccional; caso os fatos apurados envolvam servidores da Controladoria, deve-se observar a competência estabelecida na Portaria nº 1.286, de 10 de abril de 2019, a qual fixa a competência para instauração e julgamento de sindicâncias e processos administrativos disciplinares no âmbito da Controladoria-Geral da União;

(iii) excepcionalmente, quando houver motivo relevante para avocação temporária da competência atribuída ao Corregedor, a ciência do Ministro de Estado da CGU deflagrará o início do prazo prescricional para apuração dos fatos;

(iv) e, por fim, nas hipóteses de deflagração sigilosa da Operação Especial, o prazo somente começará a correr a partir da ciência dos fatos pela autoridade competente a partir da autorização de acesso franqueada pelo Poder Judiciário ou pela publicização dos fatos para o público em geral, conforme alertado pela COAC e transcrito no item 3.4.

2.8.8. Aplicação de prazo prescricional penal a infrações administrativas e o dever de apurar

Nota Técnica nº 726/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 14/04/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67932>

Conclusões acerca da matéria:

4.5. Como visto, o órgão consultivo, atento aos princípios relacionados à segurança jurídica, isonomia e irretroatividade de decisão administrativa, concluiu pela inviabilidade de aplicação retroativa in pejus da orientação do Parecer Vinculante AGU nº JL-06 em relação aos processos em curso, tendo em vista que este, ao revogar o Parecer vinculante AGU nº AM-03, afastou a exigência da correspondente apuração na esfera penal para utilização do prazo prescricional penal, no casos de reconhecimento de infração disciplinar também capitulada como crime. Com isso, reconheceu que, ao suprimir a condição de apuração paralela para a utilização do prazo prescricional penal, a nova decisão administrativa trouxe uma situação desfavorável ao acusado, com a extensão do prazo prescricional a favor da Administração, sendo que por esta razão o novo entendimento deveria ser aplicado tão somente aos processos disciplinares iniciados após a vigência do Parecer Vinculante AGU nº JL-06.

...

4.13. De forma específica, à parte da interpretação da forma de aplicação do parecer vinculante AGU nº JL-06, no que tange à possibilidade de arquivamento de procedimento em razão de questões relacionadas ao custo, a eficiência, dentre outros fatores, importa esclarecer que a demanda interna de uma unidade correcional deve se adequar aos recursos disponíveis, de modo que o gestor possa priorizar suas análises e apurações de acordo com inúmeras variáveis, dentre elas, especialmente, a prescrição. Assim, por exemplo, parâmetros relacionados à prescrição, à relevância e à efetividade podem justificar a ordem de instauração de processos, bem como, de forma inversa e conexa, a ausência de instauração de apurações disciplinares a partir do conhecimento da irregularidade.

4.14. Oportuno aduzir que na consulta há menção acerca das dificuldades de instrução de processos instaurados após um grande lapso temporal, valendo observar que esta circunstância exclusiva não serve como justificativa para a não instauração de processos disciplinares.

2.8.9. Impossibilidade de aplicação retroativa do prazo prescricional penal ao processo disciplinar julgado

Nota Técnica nº 1971/2024/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 05/08/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93379>

4.14. Conforme o explanado, o ponto crucial para que o processo administrativo correicional não seja afetado pela decisão penal no tocante ao novo marco prescricional é o fato daquele já ter sido julgado.

4.15. No caso concreto, caso o processo disciplinar ainda estivesse em curso, a decisão criminal afetaria a diminuição do prazo prescricional para o caso concreto, no entanto, quando o processo administrativo foi julgado o prazo prescricional de observância era o da pena em abstrato. Deste modo, dado o julgamento do feito administrativo antes da sentença penal condenatória transitada em julgado, não há que se falar em revisão da decisão, anulação da penalidade ou existência de fato novo, pois vigora neste contexto o princípio da independência das instâncias, sendo tal mitigada somente em caso de reconhecimento de inexistência do fato ou negativa de autoria em âmbito criminal, quando sim a decisão mesmo já proferida deveria ser revisitada. Porém, não é o caso em questão.

Conclusões acerca da matéria:

O trânsito em julgado da sentença penal condenatória, ocorrido posteriormente ao julgamento do processo administrativo disciplinar que tenha tratado dos mesmos fatos, não impõe a revisão da decisão administrativa para aplicação retroativa do novo prazo prescricional decorrente da pena em concreto, em razão da aplicação do princípio da independência das instâncias.

2.9. PRODUÇÃO PROBATÓRIA

2.9.1. Gravação ambiental pelos interlocutores

Nota Técnica nº 182/2023/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 30/01/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77123>

4.6 A gravação clandestina, seja de conversas telefônicas, seja ambiental, é considerada prova lícita pela doutrina e jurisprudência. Não se exige, nesse caso, autorização judicial

e os demais requisitos previstos na Lei nº 9.296, de 1996, mas tão somente que haja justa causa para a gravação e divulgação de seu conteúdo. A justa causa é observada quando a gravação clandestina é utilizada como meio de defesa ou ainda quando haja interesse público, quando por exemplo, a gravação demonstre a ocorrência de ilícitos.

4.7 O Supremo Tribunal Federal tem jurisprudência consolidada para admitindo a gravação clandestina como meio de prova, inclusive reconhecendo repercussão geral sobre a matéria:

Prova. Gravação ambiental. Realização por um dos interlocutores sem conhecimento do outro. Validade. Jurisprudência reafirmada. Repercussão geral reconhecida. Recurso Extraordinário provido. Aplicação do artigo 543-B, § 3º, do CPC. É lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro. (RE 583.937-RJ, Pleno, rel. min. Cezar Peluso, m.v., j. em 19.11.2009.)

EMENTA: CONSTITUCIONAL. PENAL. GRAVAÇÃO DE CONVERSA FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES: LICITUDE. PREQUESTIONAMENTO. Súmula 282-STF. PROVA: REEXAME EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO: IMPOSSIBILIDADE. Súmula 279-STF. I. - A gravação de conversa entre dois interlocutores, feita por um deles, sem conhecimento do outro, com a finalidade de documentá-la, futuramente, em caso de negativa, nada tem de ilícita, principalmente quando constitui exercício de defesa. II. - Existência, nos autos, de provas outras não obtidas mediante gravação de conversa ou quebra de sigilo bancário. III. - A questão relativa às provas ilícitas por derivação “the fruits of the poisonous tree” não foi objeto de debate e decisão, assim não prequestionada. Incidência da Súmula 282-STF. IV. - A apreciação do RE, no caso, não prescindiria do reexame do conjunto fático-probatório, o que não é possível em recurso extraordinário. Súmula 279-STF. V. - Agravo não provido. (AI 503617 AgR / PR - Relator: Min. CARLOS VELLOSO - Julgamento: 01/02/2005) (grifos nossos)

Conclusões acerca da matéria:

4.10. Dessa forma, resta clara que a gravação de conversa por um dos seus interlocutores sem a ciência dos demais pode ser utilizada como meio probatório, mesmo sem autorização judicial prévia.

4.11. No caso em consulta, considerado aqui apenas como situação hipotética a qual se responderá em tese, aparentemente, houve a gravação de uma reunião por um dos seus interlocutores, sem a ciência dos demais, o que pode ser considerado como gravação clandestina. Nesse caso, havendo indícios de suposta infração disciplinar, não se vislumbram óbices para a utilização da gravação para a apuração do feito, à vista da jurisprudência e doutrina acima colacionadas.

2.9.2. Utilização de acordo de colaboração premiada como prova emprestada no processo disciplinar

Nota Técnica nº 2427/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/10/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77447>

Conclusões acerca da matéria:

- a) é possível a utilização, em processo administrativo disciplinar ou procedimento investigativo, de prova emprestada consistente em acordo de colaboração premiada compartilhado da esfera penal;
- b) o pedido de compartilhamento deve ser dirigido à autoridade que homologou o acordo de colaboração, mesmo que os autos da ação penal tenham sido remetidos a outros órgãos judiciários;
- c) o pedido de compartilhamento deve conter adequada delimitação da solicitação, bem como a demonstração do interesse jurídico da parte solicitante, não sendo exigível, todavia, a descrição minuciosa da pretensão do destinatário do material indiciário ou do procedimento no qual aportarão as peças enviadas;
- d) é vedada a utilização da prova produzida em sede de delação premiada para fundamentar a condenação do respectivo colaborador na instância disciplinar, de modo que tais provas não poderão ser utilizadas contra os próprios colaboradores para produzir punições além daquelas pactuadas no acordo;
- e) além disso, ainda em relação ao acusado colaborador, devem ser respeitados os termos do acordo e as condicionantes impostas pelo órgão judiciário em sua decisão que autoriza o compartilhamento;
- f) tal situação, entretanto, não afasta a pretensão punitiva disciplinar em face do acusado colaborador, de maneira que a autoridade competente poderá punir o infrator com a sanção disciplinar prevista na legislação de regência, desde que o faça com base em outros elementos de prova que não aqueles produzidos em sede de delação premiada;
- g) em resumo: a) é ilícita (inadmissível) a utilização, contra o colaborador, dos elementos obtidos em razão do compartilhamento da colaboração; b) é também inadmissível a utilização, contra o colaborador, dos elementos de prova derivadas da sua colaboração – não constam das informações por ele prestadas, mas somente a partir delas puderam ser conhecidas; c) é admitida, entretanto, a utilização contra o colaborador de qualquer prova obtida por meio independente, assim entendida aquela evidência que por si só, seguindo os trâmites típicos e de praxe, próprios da investigação ou instrução disciplinar, seria capaz de conduzir ao fato objeto da prova;

h) é plenamente válida a utilização dos elementos obtidos a partir do acordo de colaboração premiada contra outros acusados, que não sejam o próprio colaborador;

i) esses elementos, todavia, não podem ser utilizados de forma isolada, como único elemento a fundamentar decisão sancionatória disciplinar, devendo ser buscados, também contra esses acusados, outros elementos de convicção ou de prova (independentes ou buscados a partir das informações prestadas pelo colaborador no acordo de delação) que corroborem a acusação.

2.9.3. Acesso a informações pessoais nos procedimentos disciplinares

Nota Técnica nº 1263/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 29/07/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93358>

Conclusões acerca da matéria:

a) a requisição de informações pessoais e informações pessoais sensíveis exigem motivação quanto à finalidade, necessidade e adequação junto ao respectivo procedimento disciplinar, para posterior prestação de contas e responsabilização, bastando ser apontada a existência do respectivo procedimento no ato de comunicação da requisição ao detentor dos dados;

b) a requisição de informações é indiferente se realizada dentro do mesmo órgão ou para órgão distinto, sem prejuízo de que tratando-se de órgãos internos sejam compartilhadas bases de dados com as corregedorias para o uso de suas atribuições, com obediência ao previsto na LGPD;

c) As corregedorias poderão requisitar, no âmbito dos procedimentos disciplinares, informações sobre os laudos médicos para os setores de saúde, nos quais conterão informações sobre aptidão para o exercício de trabalho, vedado o fornecimento dos prontuários médicos, os quais serão fornecidos apenas mediante autorização judicial ou consentimento pelo titular;

d) De acordo com os artigos 7º, II, e 11, II, “a”, da LGPD, as corregedorias poderão obter informações pessoais e informações pessoais sensíveis independentemente do consentimento do titular da informação, já que a atividade disciplinar se trata de cumprimento de obrigação legal.

2.10. MEDIDAS CAUTELARES

2.10.1. Possibilidade de afastamento cautelar do agente público, com base na Lei nº 9.784, de 1999

Nota Técnica nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/07/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77068>

Conclusões acerca da matéria:

- a) O art. 45 da Lei nº 9.784, de 1999, prevê que, “em caso de risco iminente, a Administração Pública poderá motivadamente adotar providências acauteladoras sem a prévia manifestação do interessado”. Lado outro, o art. 147 da Lei nº 8.112, de 1990, prevê que a possibilidade de afastamento cautelar do acusado no âmbito de PAD, sem prejuízo da remuneração, por até 120 dias. Nesse contexto, surge questionamento sobre a possibilidade de se afastar servidor acusado, no curso de PAD, utilizando-se como fundamento a Lei Geral de Processo Administrativo, quando, por exemplo, já exaurido o prazo de afastamento amparado no Estatuto dos Servidores Públicos.
- b) A medida que consta do art. 147 da Lei nº 8.112/90 almeja a preservação da instrução processual, obstando potencial adulteração probatória por conduta do acusado, como eliminação de documentos ou coação de testemunhas. Por isso, existe prazo limitado aos 120 dias. Em contrapartida, a medida denominada do art. 45 da Lei nº 9.784/99 é mais abrangente, porque tutela a Administração de qualquer risco aos administrados, agentes, bens, direitos e interesses. A medida não tem a finalidade de acautelar o PAD, mas, sim, outros bens jurídicos, como, por exemplo, a incolumidade do agente público. Por se tratar de ato de gestão em sentido amplo, a autoridade pode mantê-lo, mesmo depois de concluído o inquérito administrativo. A duração não está condicionada à duração do processo disciplinar, mas à superação da causa que motivou a providência
- c) A medida em questão, entretanto, depende de fundamentação específica que demonstre presente situação que evidencie risco concreto e provável de dano, e não meramente genérico e/ou hipotético, podendo ser decretada antes ou durante o processo, e podendo, repita-se, perdurar além dela.

2.10.2. Possibilidade de afastamento cautelar da função de confiança

Nota Técnica nº 2859/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 22/10/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93716>

4.15. Por fim, há que se considerar que sendo o afastamento cautelar uma medida excepcional adotada para evitar que o servidor venha a influir na apuração da irregularidade. Caso o afastamento momentâneo da função comissionada e o retorno para o exercício apenas do cargo público efetivo seja suficiente para garantir a finalidade da medida, considera-se que esta seja a decisão mais adequada à luz do menor prejuízo para o serviço público. Entretanto, destaca-se que há necessidade da devida motivação do ato, apontando os atos de influência que deixarão de ocorrer com a decretação do afastamento cautelar da função comissionada. Com relação às funções de confiança não resguardadas por “mandato”, nada obsta à autoridade avaliar a conveniência e oportunidade de simplesmente dispensar o servidor efetivo da função com fulcro no art. 35, I, da Lei nº 8.112/90, conforme as peculiaridades do caso concreto.

Conclusões acerca da matéria:

O afastamento cautelar previsto no caput do art. 147 da Lei nº 8.112/90 pode ser aplicado apenas à função de confiança, sempre que a medida for suficiente para garantir que o servidor não interfira na apuração da irregularidade.

2.11. NEPOTISMO

2.11.1. Contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados

Nota Técnica nº 1862/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 02/03/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77815>

Conclusões acerca da matéria:

Ante o acima exposto, havendo relação estável entre servidor público ocupante de cargo em comissão ou função de confiança e pessoa contratada por empresa prestadora de serviço terceirizado, cuja prestação de serviços tenha se iniciado em data anterior ao do início do vínculo familiar, ainda que nova empresa prestadora de serviços terceirizados tenha sido contratada pela Administração, conclui-se que:

- a) restará caracterizada a situação de nepotismo quando a empregada tenha sido contratada pela nova empresa para ocupar cargo de nível mais alto que o ocupado na empresa anterior; e
- b) não restará caracterizada como nepotismo a situação em que a empregada tenha permanecido em cargo de mesmo nível ou inferior ao ocupado na empresa anterior, conforme exceção prevista no inciso IV do art. 4º do Decreto nº 7.203/2010.

2.12. RESTRIÇÃO DE ACESSO A INFORMAÇÕES DE PROCESSOS DISCIPLINARES

2.12.1. Acesso ao processo em curso pelas autoridades correcionais

Nota Técnica nº 324/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/02/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44051>

Conclusões acerca da matéria:

(i) Com arrimo nos princípios constitucionais da eficiência e da razoável duração do processo, no poder-dever de apuração e de monitoramento da autoridade instauradora, no dever funcional de resguardo das informações sigilosas, e considerando que o sigilo ou acesso restrito aos procedimentos disciplinares é o necessário à elucidação do fato ou o exigido pelo interesse da Administração, possuem acesso ao procedimento disciplinar em curso - nas unidades CPAD's do Sistema Eletrônico de Informações – SEI, os agentes públicos encarregados do monitoramento das ações apuratórias planejadas, da adoção de providências necessárias à regular apuração e do registro de informações nos sistemas de acesso restrito CGU-PAD/CGU-PJ;

(ii) Especificamente, podem acessar documentos e informações sigilosas do PAD não concluído a autoridade instauradora, seu substituto eventual, e demais agentes públicos que atuam como longa manus daquela no tratamento dessas informações, inclusive registros nos sistemas correcionais CGU-PAD/CGU-PJ no âmbito do respectivo ministério, órgão ou entidade;

(iii) Diversamente, a autoridade julgadora não pode acessar o conteúdo de procedimento disciplinar em curso no SEI, quando esta for diversa da autoridade instauradora, senão na fase de julgamento do PAD, quando terá acesso integral aos autos (art. 167 da Lei nº 8.112/1990);

(iv) Finalmente, são legitimados a ter acesso aos processos correcionais os agentes que tenham a necessidade de fazê-lo para dar efetivo cumprimento de suas funções administrativas. Assim, terão acesso aos processos: o acusado, o seu advogado, a comissão designada, a autoridade instauradora e demais agentes públicos que atuam como longa manus daquela.

2.12.2. Acesso aos autos de procedimentos e processos disciplinares por órgão diverso, com vistas à instrução de processo de habilitação de servidor para ocupar função ou cargo em comissão

Nota Técnica nº 2687/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 08/10/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46775>

Conclusões acerca da matéria:

(i) Os documentos e informações constantes de procedimentos investigativos e processos acusatórios correcionais apenas devem ser objeto de compartilhamento com outras autoridades administrativas quando necessário ao cumprimento de dever funcional a elas atribuído em lei, dado o caráter reservado àqueles conferido, nos termos do disposto no § 3º do art. 7º da Lei nº 12.527, de 2011, no art. 20 do Decreto nº 7.724, de 2012, e no art. 18 do Decreto nº 7.845, de 2012, que restringem o acesso aos documentos de natureza preparatória ou informações neles contidas; e

(ii) Entende-se pela inviabilidade do encaminhamento de cópias ou informações constantes de processos disciplinares em curso às autoridades administrativas com a finalidade de subsidiar consulta para fins de indicação a cargo comissionado ou função de confiança, ressalvada a competência atribuída a esta Controladoria-Geral da União.

2.12.3. Classificação dos processos disciplinares como sigilosos

Nota Técnica nº 1979/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 08/09/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68587>

Conclusões acerca da matéria:

Diante do exposto, em resposta à consulta encaminhada, partilho o entendimento de que os processos administrativos de responsabilização de agentes públicos em curso nas unidades de corregedoria retiram a sua base legal de restrição de acesso do art. 150 da Lei nº 8.112/1990 c/c o art. 7º, § 3º da Lei nº 12.527/2011, de modo que não se enquadram como informações sujeitas à classificação em grau de sigilo estabelecida no art. 24, da Lei nº 12.527/2011, e, por esta razão, não devem figurar no rol de informações classificadas apresentados pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, por exigência do art. 30 da mesma lei e o art. 45 do seu regulamento (Decreto nº 7.724/2012). Frise-se que o mesmo não se pode dizer em relação aos documentos e as informações que integrem estes processos, que podem ser classificados, desde que respeitadas todas as condições de análise de restrição de acesso e de classificação especificadas em lei.

2.12.4. Acesso a processos administrativos disciplinares finalizados

Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 26/07/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77067>

Conclusões acerca da matéria:

- a) o julgamento de processos administrativos disciplinares deve ser publicizado no Boletim Interno Administrativo, ou semelhante, desde que não se trate de PADs nos quais se apliquem sanções expulsivas, cujas decisões de julgamento, por simetria ao disposto no art. 1º, inciso I, da Lei nº 4.965, de 1966, deverão ser publicadas no DOU;
- b) o nome do servidor apenado e sua matrícula SIAPE enquadram-se como informações de interesse coletivo ou geral, razão pela qual não se justifica a ocultação dessas duas informações quando da publicidade do resultado do PAD que resultou em sanção disciplinar;

c) deve-se atentar, no entanto, às decisões de arquivamento de PADs ordinários, as quais deverão ser publicizadas sem menção ao nome do servidor processado nem à sua matrícula, citando-se apenas o número do PAD e os seis números do meio do CPF;

d) os processos administrativos disciplinares são de acesso restrito enquanto estiverem em curso, mas, uma vez concluídos, passam a ser públicos, sem prejuízo da proteção das informações pessoais e legalmente sigilosas (posicionamento reforçado pelo Enunciado CGU nº 3/2023 – Procedimentos disciplinares de militares);

e) nesse caso, a mudança de status do processo administrativo disciplinar, de reservado para público, ocorre integral e automaticamente, a partir do respectivo julgamento, semelhante ao que ocorre no disposto no Enunciado CGU nº 6/2023 – Abertura de informações desclassificadas;

f) a mudança de status da publicidade do processo disciplinar, mencionada no item anterior, ocorre a partir de seu julgamento, independentemente de encontrar-se pendente o julgamento de recurso ou o transcurso de prazo recursal;

g) a íntegra do PAD não é considerada informação de interesse coletivo ou geral nos termos do art. 7º do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, razão pela qual não se exige a disponibilização dos processos em transparência ativa;

h) quando solicitado o acesso ao processo concluído, o órgão ou entidade do SISCOR deve promover a disponibilização de cópia, suprimidas as informações protegidas por sigilo legal e as informações pessoais;

i) é razoável a prática de realizar a disponibilização do PAD encerrado por meio de versão resumida contendo seus principais documentos, dado que se encontra consentânea com as diretrizes dos §§ 2º e 3º do art. 7º da LAI;

j) essa versão resumida do PAD deverá conter, ao menos, a portaria de instauração do processo, o termo de indicição, o relatório final da comissão processante, os pareceres apresentados no processo que servirem de base para o julgamento, a decisão de julgamento e a decisão em sede de recurso ou pedido de reconsideração, se houver, promovendo-se o tratamento das informações protegidas por sigilo legal e as informações pessoais;

k) a disponibilização da versão resumida do PAD não exclui o direito do cidadão de obtenção da íntegra desse processo, devendo-se, na resposta do pedido de acesso à informação, comunicar ao requerente a possibilidade de ser solicitado expressamente acesso à íntegra dos autos, devendo-se proceder ao tratamento das informações protegidas por sigilo legal e as informações pessoais para a posterior disponibilização;

2.12.5. Publicização de decisões absolutórias

Nota Técnica nº 547/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11/06/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93526>

Conclusões acerca da matéria:

As decisões absolutórias proferidas em processos administrativos sancionatórios movidos em face de servidores públicos estatutários do Poder Executivo Federal devem ser publicadas pelo mesmo meio em que foi publicada a portaria de instauração do respectivo PAD – regra geral, no boletim interno do órgão ou entidade responsável pelo processo, ou, excepcionalmente, no Diário Oficial da União.

O Parecer nº 00247/2023/CONJUR-CGU/CGU/AGU acrescentou a necessidade de a omissão do nome do absolvido nos casos de rito ordinário, citando-se apenas o número do PAD e os seis números do meio do seu CPF.

2.12.6. Descaracterização de CPF nos cadastros de sanções administrativas

Nota Técnica nº 739/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 23/04/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44434>

Conclusões acerca da matéria:

Concluiu-se que qualquer que seja a solução adotada, a divulgação de informações pessoais de cidadãos apenados em bancos de dados instituídos ou mantidos pelo Poder Público deve ser tratada com uniformidade, não sendo razoável admitir a divulgação do nome do cidadão infrator e de seu CPF integral em alguns cadastros - tais como no Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS, no Cadastro Nacional de Empresas Punidas - CNEP, e no Cadastro de Entidades Privadas sem fins lucrativos Impedidas – CEPIM - e; de modo diverso, omitir caracteres do CPF em outros bancos, como ocorre no Portal da Transparência e no Cadastro de Expulsões da Administração Federal - CEAF.

Outrossim, a descaracterização do CPF, mediante ocultação dos 3 primeiros e dos 2 últimos dígitos adotada há 10 anos pela CGU com base na LDO, constitui excelente prática administrativa quanto ao tratamento de dados pessoais nos bancos de dados instituídos ou mantidos pela Controladoria; não fere a legislação relativa à proteção de informações pessoais; e mitiga o problema da insegurança de cidadãos no tocante à exposição de dados pessoais na internet. Ao mesmo tempo, preserva-se o controle social sem inviabilizar a consulta de nomes por parte de empresas interessadas na redução de riscos na contratação de terceiros (programas de integridade). Por fim, a descaracterização da CPF dos apenados nos cadastros de sanções previne a propositura de ações judiciais contra a União fundamentadas na violação de direitos pessoais (CF, art. 5º, inciso X).

2.12.7. Proteção dos dados pessoais

Nota Técnica nº 3264/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 08/12/2020. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64382>

Trata-se de questionamento formulado em relação ao tratamento adequado à luz da LGPD aos dados pessoais de denunciante e testemunhas que prestaram depoimentos em sede de Sindicância Investigativa já encerrada. Cinge-se à consulta aos limites legais no tocante ao acesso às provas e documentos constantes de sindicância investigatória que motivou a instauração de processo administrativo disciplinar, notadamente à luz do regramento da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018).

Conclusões acerca da matéria:

Quanto aos procedimentos a serem adotados para resguardar as informações pessoais relativas à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas envolvidas nos procedimentos apuratórios, recomenda-se:

(i) A retirada de qualquer dado ou imagem que possibilite a identificação do denunciante no bojo do processo, a menos que este concorde formalmente com a divulgação de seus dados, o que deverá constar expressa e formalmente do processo; caso não exista tal concordância formal, recomenda-se a transcrição da oitiva do denunciante, com ocultação de qualquer elemento identificador, para viabilizar a juntada de tais informações ao processo de apuração; nesse sentido, a gravação da oitiva do denunciante deverá ser acautelada em local diverso dos autos do processo em curso, observando as regras de restrição de acesso;

(ii) O tarjamento de informações pessoais ou pessoais sensíveis relacionadas aos demais agentes do processo desde que não possuam relevância para a apuração dos fatos, a exemplo de origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, conforme definido pelo artigo 5º, II, LGPD, com a ressalva de que apenas a Comissão responsável pela apuração poderá fazer esse juízo daquilo que deve ou não constar expressamente nos autos;

(iii) O acesso aos demais elementos de prova constantes dos autos (oitivas, depoimentos, etc.), desde que observados os cuidados referentes a dados pessoais e pessoais sensíveis dos agentes envolvidos, deve ser franqueado aos interessados na apuração (Comissão, acusado, advogado, autoridade julgadora), não havendo óbice ao acesso ao conteúdo de oitivas gravadas para os envolvidos no processo, já que esse acesso é essencial para exercício dos direitos de contraditório e ampla defesa; e

(iv) Terceiros não interessados no processo não poderão ter acesso aos elementos constantes dos autos antes de sua finalização; após seu encerramento, recomenda-se ao órgão apurador que retire ou proceda ao tarjamento de toda e qualquer informação pessoal ou pessoal sensível constante dos autos.

2.12.8. Concessão de acesso a processos que envolvam ilícitos de natureza sexual

Nota Técnica nº 2993/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/12/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/69022>

Conclusões acerca da matéria:

4.22 Interesse público, nesse sentido, é aquele que atende ao direito fundamental consagrado no art. 5º, XXXIII, conjugado com o art. 37 da Constituição federal, ou seja, aquilo que é necessário e indispensável para o controle social da transparência pública. Desse modo, entende-se que os dados pessoais que sejam imprescindíveis ao interesse público devem ser divulgados, em promoção do dever de transparência imposto à Administração pública.

4.23. Nesse sentido, processos correcionais concluídos, que envolvam ilícitos de natureza sexual, podem ser divulgados para fins de concessão de acesso à informação, sem necessidade de ocultação do nome do acusado/apenado. Tal divulgação não fere a proteção a dados pessoais imposta pela LGPD, ao tempo que tem por fim o cumprimento do dever legal definido na Lei de Acesso à Informação. Ressalva-se que as informações pessoais referentes ao acusado constantes nos autos, como CPF, RG, matrícula SIAPE, endereços residenciais, endereços de e-mail pessoal e e-mail institucional individual etc., por certo não devem ser divulgadas, cabendo tarjamento de tais dados.

4.24. Além disso, não são passíveis de acesso o nome e qualquer referência feita em relação ao denunciante (cargo, profissão, etc.), nos termos do art. 6º do Decreto nº 10.153, de 2019. E, por fim, nome e referências a vítimas de suposto assédio moral e sexual devem ser preservados, em função do respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, bem como às liberdades e garantias individuais.

2.12.9. Tratamento de processos investigativos e disciplinares no Sistema Eletrônico de Informações

Nota Técnica nº 1327/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 07/06/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/66117>

A unidade correcional consultante, com fundamento no artigo 16-A do Decreto nº 10.363, de 21 de maio de 2020, e no artigo 31, §1º, inciso I, da Lei nº 12.527/2011, propõe a categorização dos procedimentos disciplinares no SEI como processos sigilosos, cuja tramitação se dá somente entre usuários credenciados para acesso àquele processo específico, não sendo acessíveis pelos demais usuários da unidade que não possuam a referida credencial. Cumpre esclarecer que o SEI possui dois níveis de acesso: público, com acesso garantido a qualquer interessado; e restrito, quando envolver informação com restrição de acesso. O nível de acesso restrito pode ser Restrito-Unidade, com acesso limitado aos usuários das unidades em que o processo esteja aberto ou por onde tramitou; ou Restrito-Usuário, de acesso limitado aos usuários que possuem Credencial de Acesso SEI para aquele processo.

Conclusões acerca da matéria:

Não existe imposição legal que determine à unidade correcional como categorizar os procedimentos disciplinares no Sistema SEI (classificação Restrito-Unidade ou Restrito-Usuário), cabendo à cada unidade verificar qual opção melhor se adapta à sua realidade administrativa e operacional, sem prejuízo da aderência ao procedimento adotado como boa prática no âmbito do Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal e velando sempre pela integral aderência às normas e regulamentos aplicáveis no tratamento adequado das informações constantes dos procedimentos disciplinares. Ou seja, há possibilidade de a unidade correcional utilizar a melhor opção para classificação dos processos disciplinares, desde que em consonância com as normas e regulamentos relativas ao tratamento de dados.

2.12.10. Possibilidade de acesso ao Sistema E-PAD por colaboradores das unidades correcionais

Nota Técnica nº 1523/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 22/06/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/66342>.

O Sistema E-PAD é definido pelo artigo 1º, parágrafo único, da Portaria CGU/CRG nº 2.463, de 19 de outubro de 2020, como “o sistema informatizado que visa gerar peças processuais a partir da sistematização de informações relacionadas à admissibilidade correcional e aos procedimentos disciplinares instaurados no âmbito dos órgãos e entidades”, por meio do qual deve ser feito o cadastramento e gerenciamento das informações relativas à atividade correcional no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

Conclusões acerca da matéria:

É possível o acesso ao E-PAD por colaboradores, a exemplo de terceirizados e estagiários, para realização de atividades de apoio, caso se faça necessário, em que pese o referido sistema ter sido desenvolvido para a produção de peças processuais diretamente por analistas e membros de comissões.

2.12.11. Aplicação da LGPD em processos apuratórios administrativos

Nota Técnica nº 2791/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 16/11/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67433>

Conclusões acerca da matéria:

(i) O uso compartilhado (tratamento) de informações da pessoa natural pelos órgãos e entidades públicos para a finalidade de instrução de procedimentos disciplinares investigativos e acusatórios especificados na Instrução Normativa nº 14/2018 não deve ser negado pelo órgão/entidade requerido com fundamento em proteção pela LGPD;

(ii) Esse uso dos dados pessoais deve ser devidamente justificado pelo requerente, e deve respeitar os princípios de proteção de dados pessoais elencados no artigo 6º e demais diretrizes da LGPD, com destaque para a comprovação da finalidade, adequação, necessidade e princípio da responsabilização e prestação de contas, conforme apontado pela Nota Técnica nº 3264/2020/CGUNE/CRG; e

(iii) Por fim, orienta-se que os órgãos correccionais envolvidos no tratamento dos dados observem o sigilo recíproco referente ao compartilhamento dessas informações, o tarjamento das informações pessoais após a conclusão do procedimento disciplinar, e demais medidas de segurança previstas na LGPD, sob pena de responsabilização civil e administrativa.

2.12.12. Compartilhamento de informações com a unidade de integridade

Nota Técnica nº 3227/2023/CGUNE//DICOR/CRG • aprovada pela Corregedora-Geral da União, Substituta em 29/12/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77891>

4.9. Como a área de compliance tem a função de assessorar o Conselho de Administração dentro de suas atribuições, não há o óbice de provê-la com os dados de que necessita para desincumbir-se do seu mister. A propósito, a entrega dos elementos em questão - data da denúncia, número da denúncia e fase da apuração - não compromete o regular desempenho da atividade correccional. Mantendo-se sob reserva o teor do objeto da apuração, neutraliza-se o risco à efetividade dos trabalhos. A comunicação em si não configura ingerência na produção probatória nem na convicção dos agentes acerca dos fatos.

4.10. A própria corregedoria, na esteira do art. 10, IV, da Resolução CGPAR nº 48/2023, dispõe de competência para cientificar o Conselho de Administração da investigação. Entretanto, em havendo área de compliance destacada da unidade correccional, cabe-lhe precipuamente dar cumprimento ao art. 9º, § 4º, da Lei nº 13.303/2016. A cooperação entre os órgãos é medida que se impõe para efetivação do comando legal.

Conclusões acerca da matéria:

5.1. Ante o exposto, proponho a fixação da tese: “é autorizada a transmissão de informações relacionadas à existência de denúncias e ao status das respectivas ações disciplinares pela unidade de correição à área de integridade exclusivamente para o atendimento do art. 9º, § 4º, da Lei nº 13.303/2016, desde que resguardado o sigilo inerente à apuração pelo destinatário em face de terceiros, em observância ao art. 114, V, da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, sob pena de responsabilidade funcional, sem prejuízo do previsto no art. 10, IV, da Resolução CGPAR nº 48/2023”.

2.12.13. Fornecimento de informações sobre o processo disciplinar às vítimas de assédio e discriminações

Nota Técnica nº 1869/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 10/07/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93296>

4.19. Entretanto, reconhecendo a situação de vulnerabilidade que pode acometer a vítima de assédios e discriminação, apesar das restrições de acesso incidentes sobre o processo em curso, considera-se razoável que, mediante solicitação, esta seja informada sobre a abertura de procedimento investigativo ou sobre o processo correccional em face do servidor denunciado, podendo ser apresentado o respectivo NUP para acompanhamento junto à consulta pública do e-pad. Além disso, a vítima poderá ser informada sobre a determinação do afastamento cautelar do acusado e do respectivo encerramento da medida e, em situações em que possa haver o encontro fortuito entre o acusado e a vítima, recomenda-se que esta seja comunicada pela Comissão ou autoridade correccional sobre as datas em que ocorrerão os atos processuais que demandarão o comparecimento do acusado à repartição, ressaltando-se que isso não implica no direito da vítima de acompanhar depoimentos ou diligências (vige o sigilo).

4.20. Ressalta-se que tais medidas não irão interferir no andamento dos processos disciplinares, não representando quebra do dever de sigilo imposta aos servidores envolvidos, podendo representar uma situação de conforto momentâneo à vítima no sentido de que os fatos que lhe acometeram estão sendo avaliados no âmbito administrativo disciplinar, além de poder proporcionar alguma segurança, evitando encontros fortuitos com o denunciado no âmbito da repartição pública.

Conclusões acerca da matéria:

- a) Os Processos Administrativos Disciplinares são de acesso restrito enquanto estiverem em curso, independente da natureza do fato em apuração, inclusive em relação a vítimas, denunciante ou testemunhas;
- b) O acesso a terceiros ao processo disciplinar em curso poderá ser manejado a título de exceção, quando houver necessidade de produzir provas para defesa em outro processo administrativo ou judicial em curso, mediante devida justificativa e comprovação, as quais serão valoradas pela autoridade competente;
- c) Os Processos Administrativos Disciplinares referentes à apuração de assédio e discriminação devem ser conduzidos e julgados sob a perspectiva de gênero;
- d) Devem ser adotadas, mediante manifestação de interesse, medidas que permitam à vítima a consulta aos andamentos públicos do e-Pad e, ainda, obter informação a respeito das datas de afastamento cautelar e retorno do acusado ao trabalho, bem como da data designada para oitiva daquele, evitando-se encontro desnecessário entre ela e o acusado;

e) Caso a vítima esteja identificada no processo, não devem ser registrados nos autos os dados de contato como e-mail, telefone ou endereço, a fim de preservar a sua segurança;

f) Deve ser recomendado às unidades correcionais o treinamento frequente, mediante cursos de formação e aperfeiçoamento, de servidores designados para a condução de investigações ou processos disciplinares sensíveis.

2.13. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA E ATUAÇÃO EM FUNDAÇÃO DE APOIO

2.13.1. Atividade particular realizada durante licença para tratar de interesses particulares

Nota Técnica nº 1386/2022/CGUNE/CRG • aprovada pela Corregedora-Geral da União, Substituta em 01/07/2022.
Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94187>

No regime de DE, o docente percebe acréscimo incidente sobre o salário básico correspondente ao regime de trabalho. Noutro sentido, o servidor docente licenciado para tratar de interesses particulares deixa de exercer suas atribuições funcionais na Universidade e, por conseguinte, não recebe remuneração do erário, motivo pelo qual não se vislumbra na hipótese a ocorrência de qualquer infração funcional relativa à violação do regime de dedicação exclusiva (impedimento do exercício concomitante de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas na Lei nº 12.772/2012).

Conclusões acerca da matéria:

Ante o exposto, em resposta ao questionamento formulado, concluo pela inexistência de infração funcional relativa à violação do regime de dedicação exclusiva por docente/servidor licenciado para tratar de interesses particulares, ressalvada a potencial prática de conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

2.13.2. Atividades remuneradas em plataformas virtuais

Nota Técnica nº 1811/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 10/11/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68918>.

4.3 O caput do art. 18 da Lei nº 5.539/68 e o § 2º da Lei nº 12.772/2012 vedam o desempenho de outra atividade remunerada pelo docente em regime de dedicação exclusiva, ressalvadas as exceções que o legislador houve por bem positivar nos próprios diplomas. Nessa toada, é indispensável a evidência da contraprestação pecuniária pela atividade exercida para consumação da falta administrativa.

4.4 A utilização de plataformas digitais para fonte de renda é meio apto à capitulação da conduta na proibição legal em tese. Contudo, existem circunstâncias autorizadas no bojo dos atos normativos, as quais configuram fatos atípicos, para efeito disciplinar. Por exemplo, o inciso II do art. 18 da Lei nº 5.539/68 exclui a tipicidade da prática eventual de atividade cultural ou científica que não prejudique os encargos de ensino e pesquisa. Noutras palavras, se não houver habitualidade, o agente incorre na infração somente no caso de negligenciar as suas atribuições na qualidade de professor do IFE.

Conclusões acerca da matéria:

4.9 Assumindo-se que os casos não se encaixem numa exceção à regra proibitiva, quer da Lei nº 5.539/68, quer da Lei nº 12.772/2012, quer do Decreto nº 94.664/87, o consulente deve atentar à comprovação do caráter oneroso da atividade, já que a retribuição pecuniária é elemento constitutivo do tipo. Dessa maneira, com relação à indagação do subitem 4.1., a monetização dos canais pode ofender a vedação legal. Para isso, é necessário o retorno financeiro direto ou indireto ao docente. Em resposta ao subitem 4.2., a irregularidade consuma-se com o proveito ao servidor, porém a monetização não precisa ser revertida unicamente para ele. Em princípio, é viável a dissimulação do real beneficiário por intermédio de “laranja”, parente ou cônjuge. O problema diz respeito ao ônus argumentativo e probatório da Administração para demonstrar o fato.

4.10. Em síntese, o consulente carece, em primeiro lugar, de averiguar o caráter da atividade. Se for gratuito, a proibição não se aplica. Em segundo lugar, embora onerosa, impende observar se a situação enquadra-se numa das hipóteses legais permissivas. Em terceiro lugar, desde que onerosa e desprovida de amparo normativo, resta a investigação de quem é o verdadeiro destinatário da retribuição pecuniária. Ocorrendo vantagem econômica para o docente, a título de pagamento, caracteriza-se a reciprocidade do negócio jurídico, atraindo-se afinal a penalidade administrativa.

2.13.3. Professor de magistério superior e atividades artísticas remuneradas

Nota Técnica nº 606/2023/CGUNE/CRG • aprovada pela Corregedora-Geral da União, Substituta, em 23/05/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/76663>

4.5 Dentre as exceções, torna-se pertinente ao caso da presente consulta fazer menção ao inciso VIII do art. 21 da Lei nº 12.772/2012, que dispõe que no regime de dedicação exclusiva será admitida, observadas as condições da regulamentação própria de cada IFE, a percepção de retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto da IFE, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente. Outrossim, importa mencionar aqui a regra contida no § 1º desse mesmo art. 21 no sentido de que considera-se esporádica a participação remunerada nas atividades descritas no inciso VIII do caput, autorizada pela IFE, que, no total, não exceda 30 (trinta) horas anuais.

Conclusões acerca da matéria:

4.10 Feitas estas considerações, pode-se concluir que o docente regido pelo regime de dedicação exclusiva somente poderia exercer atividades artísticas ou culturais, no setor público ou privado, sem perpetrar a quebra do regime de dedicação exclusiva, caso sua atuação fosse a título gratuito, não sendo, portanto, utilizada como uma outra fonte de renda. De igual modo, não haveria quebra do regime de dedicação exclusiva, caso as atividades artísticas ou culturais exercidas pelo docente fossem relacionadas à sua área de atuação na IFE e fossem esporádicas, isto é, limitada a 30 horas anuais e desde que devidamente autorizadas pela IFE.

2.13.4. Atuação de servidores públicos em fundações de apoio

Nota Técnica nº 933/2024/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 31/07/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93357>

Conclusões acerca da matéria:

A prestação de serviço às fundações de apoio é possível tanto para servidores efetivos quanto para servidores comissionados, desde que não acarrete prejuízo ao desempenho da função pública e à jornada laboral.

Por força dos §§ 5º e 6º do art. 4º da Lei nº 8.958/94, a participação nos órgãos de direção da fundação de apoio cinge-se aos servidores efetivos da instituição federal de ensino superior, a qual não lhes fornece contraprestação pecuniária, afastando-se a incidência do art. 117, X, da Lei nº 8.112/90.

Não há óbice a que servidores da IFES com jornada reduzida desempenhem atividades de Direção e Gerência junto à Fundação de Apoio.

2.13.5. Atuação de servidores públicos em fundações de apoio

Nota Técnica nº 1827/2024/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 31/07/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93359>.

A controvérsia reside no alcance da proibição. Assiste razão àqueles que defendem a interpretação extensiva do rol de exceções da Lei nº 12.772/2012 com o escopo de serem observadas as hipóteses constitucionais. Com os vereadores, a proibição pode existir desde o início, à vista da incompatibilidade objetiva de jornadas, mas também é viável a sua superveniência. O vereador que se dedique sem prejuízo ao mandato e à docência submete-se à eventualidade de afastar-se do cargo efetivo posteriormente, se se envolver em trabalhos políticos que requeiram sua atenção integral, como, exempli gratia, o exercício da presidência da Câmara Municipal. É dever do agente notificar a Administração do fato impeditivo para proceder à escolha remuneratória, sob pena de incorrer na infração à lei estatutária. A permissão de acúmulo de cargo e mandato faz-se sob a cláusula rebus sic stantibus.

Conclusões acerca da matéria:

A concomitância da vereança e a docência sob regime de exclusividade não acarreta ilícito funcional por exercício de atividade incompatível ou acúmulo ilegal de cargos públicos, desde que haja compatibilidade de horários aferível no caso concreto.

2.14. PENA DE SUSPENSÃO

2.14.1. Conversão em multa durante a licença para capacitação

Nota Técnica nº 2674/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 08/10/2020. Acessível em https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46774?locale=pt_BR.

Conclusões acerca da matéria:

O art. 130, § 2º, do Estatuto Funcional deve ser interpretado em consonância com o exercício regular de direito à licença capacitação que atendeu à análise de conveniência da Administração, especialmente no tocante ao afastamento sem prejuízo da regularidade das atividades do órgão/entidade, admitindo-se a conversão da penalidade de suspensão em multa executada durante o usufruto de licença para capacitação;

2.14.2. Suspensão em caso de recusa de comparecimento à perícia médica

Nota Técnica nº 299/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/03/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/73697>

Conclusões acerca da matéria:

- a) A suspensão prevista no artigo 130, § 1º, da Lei nº 8.112/90 (“Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação”) possui natureza de penalidade administrativa, demandando por consequência a instauração de procedimento correccional sancionatório para a sua aplicação.
- b) A suspensão prevista no artigo 130, § 1º, da Lei nº 8.112/90 pode ser processada por meio de Sindicância Acusatória (SINAC) ou de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) comum.
- c) É possível a celebração de TAC para formalizar eventual acordo para que o servidor público federal se submeta à inspeção médica em oportunidade futura.

d) É possível à autoridade correcional encerrar o procedimento destinado à aplicação da suspensão prevista no artigo 130, § 1º, da Lei nº 8.112/90, por meio de mera declaração de perda do objeto, quando constatar, por documento hábil, que a inspeção médica a que o servidor originariamente se recusava a participar já foi efetivamente realizada.

2.14.3. Fracionamento do cumprimento de suspensão ou de multa

Nota Técnica nº 2213/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 31/08/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77292>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Em razão da ausência de previsão legal, não há possibilidade de se realizar fracionamentos no cumprimento da suspensão, seja da penalidade em si, seja da multa decorrente de sua conversão
- b) A conversão da suspensão em multa poderá ser determinada em momento posterior ao julgamento do PAD, mesmo que tal possibilidade não tenha sido indicada pela autoridade julgadora no julgamento do processo disciplinar/sindicância punitiva ou, ainda, requerida pelo servidor, devendo-se apenas comunicar o servidor apenado para que permaneça em serviço.

2.15. PENAS EXPULSIVAS

2.15.1. Efeitos da Emenda Constitucional nº 103/2019 sobre a pena de cassação de aposentadoria

Nota Técnica nº 925/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11/05/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45068>

O artigo 37, §14 foi inserido pela Emenda Constitucional nº 103, de 13 de novembro de 2019, a qual veiculou a Reforma da Previdência, e estabelece que, a partir de sua vigência, aquele agente público que se aposentar por tempo de contribuição terá seu vínculo com a Administração Pública extinto.

Portanto, a partir da vigência da Emenda Constitucional nº 103/2019, aquele servidor que

preencher os requisitos de idade e tempo de contribuição para requerer a aposentadoria, ao começar a gozar desse benefício terá seu vínculo com a Administração Pública extinto. Como visto, tal extinção reverbera para fins previdenciários, como forma de evitar sobreposição de benefícios e/ou prestações, e não influencia o vínculo existente anteriormente com a Administração, durante o período de atividade funcional do servidor.

Assim, aquele servidor aposentado por tempo de contribuição, nos moldes do artigo 37, §14º, da Constituição Federal, continua submetido à persecução disciplinar da Administração Pública, uma vez que ele responde por condutas praticadas durante o seu exercício funcional, momento em que seu vínculo permanecia hígido com o ente público. Pode-se comparar tal situação com aquela do servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão que, após sua exoneração, é investigado por irregularidades praticadas durante o exercício do cargo. A utilidade da apuração nesse caso também se deve ao fato de que a exoneração pode ser convertida em penalidade de destituição de cargo, conforme preceitua o Parecer Vinculante AGU nº GQ-35: “22. (...) a) é compulsória a apuração das irregularidades atribuídas aos servidores em geral, inclusive as atribuídas aos titulares somente de cargos em comissão, indiciando-os e proporcionando ampla defesa aos ocupantes dos últimos, mesmo que tenham sido exonerados, pois a lei admite a conversão dessa desvinculação em destituição de cargo em comissão (...).”

Depreende-se que a extinção do vínculo do servidor com a Administração, para fins previdenciários, não afasta o poder-dever da Administração de apurar irregularidades das quais tenha conhecimento, enquanto não se verificar a fluência do prazo prescricional aplicado à espécie. Reforça tal entendimento o Parecer Vinculante AGU nº GM-01: “Ementa: Não é impeditivo da apuração de irregularidade verificada na administração federal e de sua autoria o fato de os principais envolvidos terem se desvinculado do serviço público, anteriormente à instauração do processo disciplinar. (...) 9. Impõe-se a apuração se o ilícito ocorre ‘no serviço público’, poder-dever de que a autoridade administrativa não pode esquivar-se sob a alegação de que os possíveis autores não mais se encontram investidos nos cargos em razão dos quais perpetraram as infrações.”

Dessa forma, estando o servidor aposentado, caso comprovado o cometimento de infração disciplinar durante o exercício do cargo, este poderá ser apenado com a cassação de aposentadoria, nos moldes do artigo 134 da Lei nº 8.112/1990.

Conclusões acerca da matéria:

- (i) O Supremo Tribunal Federal manifestou-se pela impossibilidade de concessão do benefício de reaposentação ou desaposentação, por ausência de previsão legal, conforme julgado proferido ao decidir o Tema nº 503 de Repercussão Geral;
- (ii) A inclusão do §14 no artigo 37 da Constituição Federal pela EC nº 103/2019 determinou a extinção do vínculo para evitar sobreposição de benefícios previdenciários e remuneração auferida do cargo público, e não produziu efeito quanto ao poder-dever da Administração Pública de apurar eventuais irregularidades praticadas pelo servidor em atividade; e

(iii) A penalidade de cassação de aposentadoria tem como pressuposto a prática de infração disciplinar punível com demissão enquanto o servidor exercia o cargo ou função pública e deve ser apurada independente deste agente estar vinculado ou não à Administração, conforme Pareceres AGU GQ-35 e GM-01.

2.15.2. Aplicação dos efeitos do art. 137 da Lei nº 8.112/90 à pena de cassação de aposentadoria

Nota Técnica nº 1188/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 04/06/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45692>

O art. 137, caput, da Lei nº 8.112/1990, fixa um período de impedimento de 5 (cinco) anos para o retorno do penalizado ao serviço público, nos casos de prática de condutas tipificadas no art. 117, incisos IX (valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública) e XI (atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro).

Conclusões acerca da matéria:

(i) O art. 134 da Lei nº 8.112/1990, quando combinado com o art. 132 – que discrimina em seus treze incisos os casos em que a demissão será aplicada –, revela a identidade das penalidades em questão, ao dispor que será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão. De se ver que o art. 137, ao especificar no seu caput e parágrafo único os casos de afastamento temporário ou permanente para novo ingresso em cargo no serviço público federal, respectivamente, nos casos de prática de alguns dos atos relacionados nas proibições do art. 117, incisos IX e XI e art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI, faz referência às mesmas condutas prescritas dentre os treze casos de aplicação de demissão relacionados no próprio art. 132, que, diga-se, são os mesmos da cassação de aposentadoria e disponibilidade, por força do art. 134. Dessa forma, além de não haver diferença substancial entre ambas, demonstra-se que, diante dos termos do art. 134, a demissão prevista no art. 137 vem a abranger as penalidades de demissão, cassação de aposentadoria e disponibilidade, todas constantes na Lei nº 8.112/1990;

(ii) Com efeito, admitir-se a não extensão dos efeitos do art. 137 ao servidor inativo, desvirtuaria a própria noção finalística da atividade disciplinar, uma vez que o excluir da incidência dos efeitos do dispositivo em tela, traz a reboque um sentimento comum de impunidade em razão da possibilidade de novo ingresso de apenados com a sanção de cassação de aposentadoria ou disponibilidade nos quadros da Administração Pública Federal. Nessa linha, pode-se aduzir que, tanto a proibição de novo ingresso no serviço público pelo prazo de 5 (cinco) anos, quanto a de proibição permanente de retorno, constante do parágrafo único do citado artigo, revelam a necessidade de tratamento da cassação como demissão. Entendimento contrário levaria a uma afronta dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, posto que a aplicação de penalidades com efeitos díspares, somente em razão da situação ativa ou inativa do agente, evidentemente fugiria aos fins do dispositivo legal relacionado (*mens legis*) e, por consequência, ao desiderato de atendimento do interesse público;

(iii) Registre-se, sem maiores aprofundamentos, e como já advertido, que a fundamentação utilizada para a aplicação dos efeitos do art. 137 ao servidor inativo se estende às suas duas subespécies, ou seja, tanto ao servidor aposentado, cuja condição de inatividade é a princípio definitiva, quanto ao servidor colocado em disponibilidade, que representa uma inatividade temporária, com a penalização de ambos por meio da cassação dos seus respectivos vínculos com a Administração (o próprio art. 127 indica que o legislador entende não haver diferenças essenciais entre penalidades de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, uma vez que procedeu à inserção de ambas em um mesmo inciso - IV);

(iv) Importa dizer que não se pretende admitir uma possível leitura extensiva do art. 137 (caput e parágrafo único) em relação às penalidades de cassação de aposentadoria e de disponibilidade, em especial pela conotação penal do dispositivo e seus potenciais efeitos prejudiciais em relação ao servidor inativo, mas sim, ao contrário, sustentar a consolidação do entendimento de uma aplicação direta do referido dispositivo legal, pela identificação de ambas penalidades com a penalidade de demissão em seu sentido lato, a qual está expressamente prevista no conteúdo do artigo supramencionado; e

(v) Por derradeiro, frise-se, então, a necessidade de aplicação dos efeitos do art. 137, e seu parágrafo único, da Lei nº 8.112/1990, em toda a sua extensão, no que tange aos procedimentos disciplinares que envolvam servidores inativos, precipuamente em razão da caracterização das penalidades de cassação de aposentadoria e de disponibilidade como sendo penas de demissão, isso porque as penalidades de cassação de aposentadoria e de disponibilidade são aplicáveis às infrações disciplinares puníveis com a reprimenda capital (pena de demissão), sendo certo que esta pena de demissão está expressamente prevista no caput e no parágrafo único do referido dispositivo legal.

2.15.3. Reflexo da penalidade expulsiva sobre vínculo funcional diverso

Nota Técnica nº 98/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 20/01/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94168>

Conclusões acerca da matéria:

a) nos termos do Parecer nº 2/2020/CNPAD/CGU/AGU, a concessão da vacância para ocupar cargo público prevista no inciso VIII do art. 33 da Lei nº 8.112, de 1990, é direito líquido e certo do servidor aprovado em concurso público e que opte por tomar posse no novo cargo; b) tendo a vacância e a posse em outro cargo público ocorrido em momento anterior ao julgamento do processo administrativo disciplinar que culminou na aplicação de penalidade expulsiva com os efeitos do art. 137 da Lei nº 8.112, de 1990, não se verifica a ocorrência de ilegalidade daqueles atos;

c) concluído o PAD, com a aplicação de penalidade expulsiva e com fulcro no art. 117, incisos IX e XI, ou no art. 132, incisos, I, IV, VIII, X e XI, todos da Lei nº 8.112, de 1990, deve a autoridade competente do órgão onde foi praticada a infração aplicar, publicar e registrar a pena nos assentamentos funcionais e, então, encaminhar cópia da decisão para a autoridade competente do órgão com o qual o servidor mantém vínculo funcional, para que sejam adotadas as medidas administrativas cabíveis, com fulcro na Lei nº 9.784, de 1999, com vistas à exclusão do servidor dos quadros funcionais, por irradiação dos efeitos do art. 137 da Lei nº 8.112, de 1990, sem possibilidade de rediscussão do mérito do processo administrativo disciplinar.

d) concluído o PAD, com a aplicação de penalidade expulsiva que não se enquadre nas hipóteses inscritas no art. 137 da Lei nº 8.112, de 1990, não haverá qualquer efeito sobre o outro vínculo funcional do servidor.

2.15.4. Aplicação da pena disciplinar durante o período de licença médica e aposentadoria por invalidez

Nota Técnica nº 1110/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 20/05/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68367>

4.12. De início, deve-se ter em mente que, nos termos do art. 102, VIII, b, da Lei nº 8.112/90, a licença para tratamento da própria saúde é considerada como de efetivo exercício.

4.13. E conforme se verificou acima, o entendimento consolidado do Superior Tribunal de Justiça é o de que a licença para tratamento da própria saúde não impede a instauração de processo administrativo disciplinar e nem mesmo a aplicação de penalidades capitais. Ora, se é possível a aplicação da pen

alidade disciplinar mais gravosa, com mais razão, é cabível a imposição de sanções menos graves, como a advertência e a suspensão, no curso de licença para tratamento da própria saúde pelo servidor acusado.

[...]

4.16. Entende-se, assim, que a penalidade de suspensão deve ser executada no curso da licença para tratamento da saúde. Entretanto, uma vez publicado o ato de concessão da aposentadoria por invalidez, a suspensão não mais poderá ser cumprida.

[...]

4.19. Dessa forma, a única penalidade imposta a servidor inativo que tenha praticado ato infracional durante o exercício ativo de seu cargo na Administração pública é a cassação de aposentadoria, cabível apenas nos casos de infração disciplinar punível com a demissão. Se a infração disciplinar praticada antes da aposentadoria for apenas com advertência ou suspensão, não há como convertê-las em cassação de aposentadoria e nem mesmo forma de execução de tais sanções em face de servidor aposentado.

4.20. Destaca-se, entretanto, que eventual penalidade de advertência ou suspensão aplicada a servidor aposentado deve registrada nos assentamentos funcionais, para posterior execução na eventualidade de possível reversão da aposentadoria. Entretanto, surge um novo questionamento: até quando o registro nos assentamentos funcionais permanece válido para fins de execução da penalidade já aplicada?

[...]

4.36. Sob o tema da prescrição, o CPC é integrado pelas normas constantes no Código Civil, segundo o qual “Art. 205. A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lhe haja fixado prazo menor.”.

4.37. Dessa forma, a sugestão para a prescrição da execução de penalidades disciplinares impostas seria a utilização do prazo de 10 (dez) anos previsto no Código Civil. Entretanto, por se tratar de interpretação normativa, entendo que o caso deva ser submetido à Consultoria Jurídica da CGU, de modo a se consolidar um entendimento sobre o tema,

inclusive com possibilidade de subsunção do caso à Consultoria-Geral da União - CGU/AGU.

2.16. DOSIMETRIA DA PENA

2.16.1. Valoração de elogios funcionais como bons antecedentes e de penas canceladas como maus antecedentes

Nota Técnica nº 1713/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 19/08/2022.

Conclusões acerca da matéria:

3.15. Note-se que a passagem do tempo é um dado que repercute na pretensão punitiva da Administração, seja porque impede a aplicação da penalidade disciplinar em razão da fluência do prazo prescricional, seja porque limita o intervalo em que as penalidades possam ser valoradas negativamente pela Administração, o que se verifica no caso da reincidência e dos maus antecedentes. Isso porque o agente não pode ficar ad aeternum à espera da punição estatal e muito menos sofrer os efeitos deletérios da penalidade indefinidamente após a prática da infração propriamente dita, visto que a limitação temporal das penas é princípio basilar da nossa Constituição (v. artigo 5º, XLVII, que estabelece que não haverá penas de caráter perpétuo).

3.16. Portanto, em resposta à consulta formulada, conclui-se que: i) Não constitui prática legal impor limitação temporal ao uso das portarias de elogio funcional; e ii) Penalidades canceladas não podem ser valoradas como maus antecedentes.

2.17. REINCIDÊNCIA

2.17.1. Irregularidades em matrículas distintas e reincidência

Nota Técnica nº 2299/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 08/09/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46573>

Trata-se de consulta para análise do questionamento referente ao caso concreto envolvendo servidora detentora de duas matrículas, vinculada ao GDF, a qual teria praticado em 2018 uma primeira irregularidade disciplinar punível com pena de advertência, en-

quanto exercia o cargo relacionado à primeira matrícula. Posteriormente, em 2020, a mesma servidora teria cometido outra falta apenada com advertência, enquanto exercia o cargo relacionado à segunda matrícula. Ao realizar o juízo de admissibilidade, a Comissão de Investigação Preliminar afastou a possibilidade de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, por considerá-la reincidente, o que motivou a presente consulta com o questionamento acerca da correção do entendimento adotado.

Por sua vez, o artigo 2º da referida Instrução Normativa estabelece os seguintes pressupostos para celebração do TAC: i) que o agente não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais; ii) que não tenha firmado TAC nos últimos dois anos, contados desde a publicação do instrumento; e iii) que tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública.

O primeiro requisito refere-se justamente à situação do agente reincidente, entendido como aquele que praticou uma infração disciplinar, a qual foi regularmente processada e resultou na aplicação de penalidade e, que dentro do intervalo de tempo disposto na lei, pratica nova infração.

Note-se que a caracterização da reincidência, para fins de direito administrativo disciplinar, exige o preenchimento de três requisitos: i) a prática de infração pelo mesmo agente; ii) uma decisão administrativa condenatória, proferida em caráter definitivo em processo anterior, em razão do cometimento de infração disciplinar punível com a penalidade de advertência; e iii) o cometimento de nova infração disciplinar punível com advertência antes de decorrido o lapso temporal previsto pelo artigo 131 da Lei nº 8.112/1990, que é de três anos para proceder ao cancelamento do registro no assentamento funcional.

Registre-se que, de acordo com entendimento manifestado pela Coordenação-Geral de Correição, a caracterização da reincidência para fins de agravamento da penalidade não precisa ser específica, ou seja, o agente não precisa ter violado especificamente o mesmo dispositivo do artigo 117, bastando que tenha praticado quaisquer das condutas ali previstas para atrair o apenamento mais gravoso.

Depreende-se do posicionamento supracitado que a reincidência busca apenas com maior severidade - atribuindo a pena de suspensão àquele servidor que repete a conduta transgressora punível com advertência -, quando em comparação com aquele agente que comete pela primeira vez conduta enquadrada disciplinarmente no rol do artigo 117 da Lei nº 8.112/1990.

Conclusões acerca da matéria:

(i) O fato de as infrações supostamente terem sido cometidas sob matrículas diferentes não afasta a caracterização da reincidência, que tem como foco o agente autor das transgressões repetitivas, que merece repressão mais gravosa do que aquele que comete uma falta leve pela primeira vez. Nesse sentido, o próprio objetivo do termo de ajustamento de conduta (TAC) é propiciar a resolução de conflitos entre a Administração Pública e o agente faltoso que comete infração disciplinar de menor potencial ofensivo, conferindo a esse agente a oportunidade de solucionar aquele conflito sem a deflagração de um processo disciplinar propriamente dito, marcado pelo seu alto custo e prolongado lapso temporal. Trata-se de um benefício que não pode ser deferido igualmente àquele que nunca transgrediu a norma e àquele que reincide nos mesmos comportamentos; e

(ii) O fenômeno jurídico da reincidência se caracteriza também na hipótese de infrações disciplinares cometidas sob matrículas distintas, vinculadas ao mesmo ente público, desde que observados no caso concreto os seguintes requisitos: a) um único agente praticou as infrações; b) há uma infração antecedente punida com advertência que foi regularmente processada e ainda não teve seu registro cancelado; e c) o agente cometeu nova infração punível com advertência antes da fluência do prazo de três anos.

2.18. INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR SUMÁRIA

2.18.1. Vantagens da IPS em relação aos demais procedimentos investigativos

Nota Técnica nº 1004/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 15/05/2020. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45199>

Conclusões acerca da matéria:

a) A Investigação Preliminar Sumária (IPS), instituída pela Instrução Normativa nº 08/2020, pode ser adotada pela autoridade quando esta tomar ciência de denúncia, representação ou informações que apontem para a suposta ocorrência de infração disciplinar, com o objetivo de coletar indícios de autoria e materialidade da infração aptos a justificar a instauração de procedimento acusatório (artigo 2º, IN nº.08/2020);

b) O critério para instauração de Investigação Preliminar Sumária, e não outra espécie de procedimento investigativo previsto pela Instrução Normativa nº.14/2018, é a conveniência da autoridade administrativa, com destaque para o informalismo e maior prazo de duração da IPS, que podem ser vantajosos para maior celeridade e objetividade da condução da apuração no caso concreto (artigo 3º, 4º, 5º, IN nº.08/2020);

c) A Instrução Preliminar Sumária tem como grande marca sua informalidade, de modo que o procedimento apresentado pelos artigos 3º e 4º da Instrução Normativa nº.08/2020 é exemplificativo. A interação entre a autoridade instauradora e o servidor ou servidores responsáveis pela apuração pode ocorrer por qualquer meio (reunião presencial, online, email, aplicativos de mensagens, etc.) e visa zelar pela efetividade da investigação a ser realizada, não havendo necessidade de aprovação individualizada de cada diligência proposta pelos servidores;

d) É possível a prorrogação justificada da duração da Investigação Preliminar Sumária (artigo 5º) com indicação das diligências a serem realizadas, afastando-se a tipificação do artigo 31 da Lei nº.13.869/2020 por se tratar de atuação regular da autoridade administrativa, desprovida do dolo específico de prejuízo ao investigado (artigo 1º, Lei nº.13.869/2019) e no exercício do poder-dever de apurar irregularidades (artigo 143, Lei nº.8.112/1990);

e) Em caso de arquivamento da Investigação Preliminar Sumária por necessidade de obtenção de informações (artigo 6º), a posterior reabertura pode ser realizada mediante despacho (artigo 3º, §2º); f) O cadastramento da Investigação Preliminar Sumária (IPS) deve ser realizado no módulo Processo a Instaurar do CGU-PAD, conforme Guia CGU-PAD-Admissibilidade-Cadastro de Fase (SEI 1492921).

2.18.2. Impossibilidade de aplicação dos efeitos do art. 172 da Lei nº 8.112, de 1990, em razão de instauração de IPS

Nota Técnica nº 1818/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 26/07/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77034>

Conclusões acerca da matéria:

- a) A instauração de Investigação Preliminar Sumária - IPS ou outro procedimento investigativo não possui aptidão de gerar os efeitos previstos no art. 172 da Lei nº 8.112/90 (impedimento de o servidor que responde a processo disciplinar acusatório ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente), os quais incidem apenas com a instauração de processos disciplinares de cunho sancionatório.
- b) Entendimento semelhante deve ser adotado ao afastamento cautelar previsto no art. 147 da Lei nº 8.112/90, exigindo-se a instauração de processo disciplinar sancionatório para a aplicação da medida, sem prejuízo da imposição de outras medidas cautelares, como previsto no art. 45, da Lei nº 9.784/99.
- c) Ademais, válido relembrar que, nos termos do Parecer nº 00139/2023/CONJUR-CGU/CGU/AGU, aprovado pelo Despacho nº 00099/2023/CONJUR-CGU/CGU/AGU, a exoneração de servidor efetivo não impede a posterior aplicação da pena de demissão.

2.18.3. Designação de servidor estadual para condução de IPS

Nota Técnica nº 1241/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 16/06/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45772>

3.9. No tocante à composição da comissão, deve-se destacar que a Investigação Preliminar Sumária pode ser conduzida diretamente pelo setor responsável pela apuração disciplinar em determinado órgão ou entidade (artigo 3º, caput, IN nº.08/2020), não sendo necessário compor uma comissão com servidores especificamente designados para aquela investigação. Ou seja, os trabalhos de apuração podem ser realizados por qualquer servidor lotado naquela unidade, de forma a evitar a paralisação da investigação em razão de gozo de férias, afastamentos por motivo de saúde, licenças, etc., o que comumente ocorre quando há a designação de uma comissão específica para conduzir os trabalhos. Ainda, a IPS também admite a prática de atos por um único servidor no

âmbito da apuração (artigo 4º, §2º, IN nº.08/2020), bem como participação de servidores ou empregados não lotados na unidade de apuração (artigo 4º, §1º, IN nº.08/2020).

Conclusões acerca da matéria:

3.11. Portanto, é possível designar servidor estadual para compor Comissão responsável pela condução de Investigação Preliminar Sumária para apuração de irregularidades ocorridas no âmbito de órgão ou entidade federal, desde que observados os critérios legais para cessão de servidores entre a União e o Estado, nos termos da legislação federal e estadual aplicável. Não obstante, cumpre destacar que a condução dos trabalhos no bojo da IPS pode ser feita sem designação de comissão específica, nos termos do artigo 4º, IN nº.08/2020, conforme explanado no item 3.9.

2.19. PROVA TESTEMUNHAL

2.19.1. Limitação do número de testemunhas

Nota Técnica nº 2638/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 20/01/2020. Acessível em
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44789>

O processo administrativo disciplinar tem como base legal a Constituição Federal, e como principal regulamento a Lei nº 8.112/1990. Tendo em vista as lacunas constantes da citada Lei, outras normas são aplicáveis ao processo disciplinar de forma subsidiária e supletiva, a exemplo da Lei nº 9.784/1999 (que regula o processo administrativo) e da Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil). A aplicação subsidiária visa ao preenchimento da lacuna ou omissão absoluta existente em uma norma; enquanto a aplicação supletiva objetiva a complementação normativa. Assim é que, mesmo que a Lei nº 8.112/1990 discipline um instituto, não o fazendo de forma completa ou exaustiva, poderá ser complementada por outra norma administrativa, cível ou penal, de forma a tornar mais efetivo o processo disciplinar.

Conclusões acerca da matéria:

(i) Cabe ressaltar que a regra geral é a admissibilidade da prova testemunhal, nos termos do art. 442 do CPC. A restrição legal à sua produção recai nas hipóteses elencadas no art. 443 do citado Código, que versam sobre os casos em que o fato já tenha sido provado por documentos ou confissão da parte ou, ainda, quando o fato só possa ser provado por documentos ou prova pericial. No caso do fato já estar provado por documento ou se há a necessidade de análise técnica (perícia), a prova testemunhal torna-se desnecessária ou impertinente, devendo ser indeferida, com fundamento no § 1º do art. 156 da Lei nº 8.112/1990;

(ii) As testemunhas arroladas pelo acusado devem estar devidamente qualificadas, nos termos do art. 450 do CPC, com a indicação precisa da correlação daquelas com os fatos sob apuração, sob pena de indeferimento de sua produção. Apresentada a indicação da correlação, o pedido será analisado pela comissão, que deferirá, tão somente, as oitivas de testemunhas que possam contribuir para o esclarecimento dos fatos;

(iii) Em relação ao número de testemunhas a serem ouvidas, o § 6º do art. 357 do CPC estabelece que podem ser arroladas 10 (dez) testemunhas em um processo, sendo, no máximo, 3 (três) por fato. Considerando que a Lei nº 8.112/1990 não trata da matéria - limitando ou não número de testemunhas - é possível, com fundamento no art. 15 do CPC, aplicar a regra do art. 357, §6º, ao processo administrativo disciplinar;

(iv) Pertinência da aplicação subsidiária e supletiva do Código de Processo Civil ao processo administrativo disciplinar, especialmente quanto ao disposto nos arts. 442, 443, I e II, e 357, § 6º.

2.19.2. Escuta especializada para crianças e adolescentes

Nota Técnica nº 736/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/03/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/73696>

4.3 A Lei nº 8.112/90 e a Lei nº 9.784/99 não contêm disposições específicas a respeito da produção de prova testemunhal com crianças ou adolescentes. Destarte, a lacuna precisa da integração por meio de comandos doutras fontes normativas. Com tal escopo, foi promulgada a Lei nº 13.431/2017, que versa sobre “o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência”.

...

4.9 É forçoso ressaltar que a escuta especializada e o depoimento especial são mecanismos instituídos para que se previna a vitimização sucessiva do adolescente ofendido. Nessa toada, o art. 5º da Lei nº 13.431/2017 arrola direitos pertinentes ao caso, o que de-

monstra o cuidado na colheita dos relatos tanto de quem somente testemunhou o fato quanto de quem foi lesado pela conduta.

...

4.11 A título de exemplo, o obstáculo material para a entidade proceder ao depoimento dos adolescentes com os cuidados exigidos por lei pode ser contornado com a cooperação do Ministério Público. Assim que forem colhidas as declarações da testemunha e da vítima em juízo, as provas são passíveis de compartilhamento com a Administração Pública. Ademais, a demanda tem prioridade de tramitação, conforme o aludido art. 5º, VIII, da Lei nº 13.431/2017.

Conclusões acerca da matéria:

4.13 Dessa maneira, afigura-se razoável, s.m.j., cientificar imediatamente o Parquet da ocorrência, se a entidade administrativa não tiver os meios para cumprir os ditames do art. 12 da Lei nº 13.431/2017. Em seguida, nada obsta à solicitação de compartilhamento das declarações prestadas pelos adolescentes para subsídio da investigação administrativa. De um lado, asseguram-se os direitos dos menores de idade; de outro, preserva-se a validade do acervo probatório para elucidação da controvérsia.

2.19.3. Dispensa de assinatura, por todos os participantes do ato, da ata dos depoimentos gravados

Nota Técnica nº 2425/2019/CGUNE/CRG • aprovada pela Coordenadora-Geral de Uniformização de Entendimentos em 02/03/2020.
Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77995>

Conclusões acerca da matéria:

4.25. De fato, a partir da utilização do recurso da videoconferência, tornou-se possível a perfeita identificação de todos os participantes em uma oitiva. De modo mais claro, o uso do recurso audiovisual, ao mesmo tempo em que trouxe celeridade às audiências, garantindo a extração de informações fidedignas dos depoimentos nela realizados, afastou a necessidade de leitura e assinatura, por todos os presentes, da ata produzida; incluídos membros vogais de comissão, secretário, advogado e procurador constituído ou defensor dativo ad hoc porventura nomeado.

4.26. Nesse sentido, conclui-se que, uma vez assinada a ata pelo presidente da Comissão, a forma de registro nominal da presença de cada um dos participantes do ato em gravação, conforme a nova redação proposta para o § 2º (reforçada pela previsão já existente no § 1º, in fine - registro em ata dos participantes da oitiva ou depoimento), assegura a validade do termo de audiência, com a dispensa, por consequência, de outras assinaturas nesse meio físico.

2.19.4. Gravação de depoimentos e dispensa de redução a termo

Despacho CGUNE 1056048 • aprovado pelo
Corregedor-Geral da União em 17/04/2019.

2. No modelo tradicional, o depoimento da pessoa inquirida é reduzido a termo, ou seja, é ditado pelo presidente da comissão para o secretário o que fica registrado no Termo. Logo, o termo não traz a essência do depoimento (tom da voz, micro expressões faciais, etc.).
3. A gravação de depoimentos, sem a necessária degravação posterior, representa celeridade processual e permite a exata compreensão do contexto em que foram dadas as respostas pela pessoa inquirida, conferindo maior transparência e segurança aos membros da comissão, acusados e autoridade julgadora.

Conclusões acerca da matéria:

7. Assim, a melhor interpretação sistemática indica que, a exemplo do que ocorre no ambiente do processo penal (que lida com os bens jurídicos mais caros à sociedade), também no âmbito o direito administrativo disciplinar é desnecessária a degravação de depoimentos quando utilizado o sistema audiovisual e disponibilizada cópia ou dado acesso ao acusado ao registro original.

Procedimentos utilizados em videoconferências

Nota Técnica nº 3107/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/11/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64066>

Conclusões acerca da matéria:

(i) Primeiro, em uma situação ordinária, caso até o momento do início da oitiva nenhuma situação de constrangimento seja mencionada pelo depoente, a audiência deve seguir normalmente com a visualização de todos os participantes. Todavia, excepcionalmente, de acordo com a situação tratada (como por exemplo de assédio), pode a comissão vir a perguntar à testemunha sobre a intimidação que a imagem do acusado ou de seu advogado venha a causar quando disponibilizada em sua tela de visualização, e, sendo a resposta positiva, requisitar que, no momento do seu depoimento, o acusado e seu representante desliguem suas câmeras (ou desligada a imagem pelo administrador se possível), mantendo aberta somente a comunicação por áudio – resta advertir, noutro giro, que, neste caso fica prejudicada a confirmação da presença real de ambos ou de um terceiro não autorizado no recinto filmado. Esta ação não traz prejuízos à defesa tendo em vista que ela poderá analisar os gestos e expressões da testemunha, sem deixar de fazer as mesmas intervenções orais que seriam cabíveis em uma situação presencial, mantendo-se, contudo, fora do campo de visão do depoente;

(ii) Segundo, pela existência de solução prática excepcionalíssima para a questão, que se fundamenta na razoabilidade e no formalismo moderado, reconhecidos como dois dos princípios orientadores da Administração Pública Federal. Neste caso, a depender da concordância do depoente, e levando-se em conta o tipo de sistema de videoconferência utilizado, naquelas situações de intimidação por contato visual com o acusado e seu advogado, a comissão poderia solicitar que o depoente procure um meio de ocultar a imagem que não deseja visualizar, isso, claro, dentro das possibilidades e meios existentes no local em que se encontre. Assegura-se, assim, o mesmo resultado pretendido com a desativação das câmeras. Cabe salientar que, por cautela, a efetivação dessa medida deve ser comunicada verbalmente à comissão para registro, de forma a evitar posteriores arguições ou contestações;

(iii) Outras situações de constrangimento explícitas que possam ser percebidas pela comissão no curso de depoimentos em ambientes virtuais, naqueles casos em que, a princípio, não se entendeu como necessário o bloqueio de imagem do acusado ou do seu advogado, podem, ante a ineficácia de advertências anteriores em relação a ações inibitórias e inapropriadas, acarretar a retirada do ambiente virtual daqueles que lhes deram causa por força do poder de polícia e de manutenção da ordem da comissão;

(iv) Cumpre esclarecer que a intimação da testemunha deve identificar que o depoimento será realizado por meio de videoconferência, bem como o modelo de plataforma a ser utilizado, devendo ainda a comissão prestar auxílio quanto à forma de obtenção de acesso aos canais de comunicação utilizados (com o encaminhamento de links e fontes de downloads para obtenção de aplicativos de colaboração, como por exemplo: Microsoft Teams e Zoom Meetings), bem como dos dispositivos necessários para realizar a conexão com a comissão e os demais participantes (computador ou celular com acesso à internet, câmera de vídeo, microfone e tipo de software ou aplicativo a ser instalado);

(v) Cuida observar ainda, que, em razão dos testes necessários para a verificação de eventuais problemas técnicos, geralmente a testemunha tem acesso antecipado à reunião virtual na qual o presidente ou membro da comissão se encontra. Assim, a par da finalidade de aferição das condições de transmissão, esta pode ser uma oportunidade para que algum tipo de constrangimento da testemunha em relação ao acusado seja reservadamente revelado e ali se procure uma solução prévia para o problema;

(vi) Outro ponto específico a ser levantado, que reduz o potencial efeito intimidatório do acusado em relação à testemunha, pode ser verificado no fato de que somente os interlocutores que estejam com a palavra que devem manter o microfone ligado, o que além de conferir melhor fluidez à audiência, evita possíveis comentários do acusado ou advogado que possam influenciar no ânimo da testemunha ao depor (caso um participante deseje se manifestar durante a fala de outrem, deve usar o ícone que sinalize tal intenção - geralmente existente nos sistemas de videoconferência mencionados -, ou, se não houver, pode o participante levantar a sua mão e aguardar); e

(vii) Por fim, importa dizer que muitas das adequações e soluções existentes em relação a nova concepção de ambientes virtuais públicos dependem das plataformas e sistemas digitais utilizados, bem como das suas respectivas evoluções no tempo, observando-se ainda que, com o passar dos anos, o ambiente virtual tem caminhado para uma caracterização e identificação em quase todos os aspectos com um ambiente presencial. Assim, dentro dessa evolução e transição dos meios de produção administrativa, que se ampliou exponencialmente nos tempos atuais, a melhor solução para problemas originados neste momento está amparada em orientações que visem a uniformização do emprego destas novas ferramentas no âmbito do Siscor, especialmente para garantir a lisura do processo disciplinar, até que novo normativo específico venha dar tratamento à matéria.

2.20. EXERCÍCIO DE “SÓCIO-GERÊNCIA”

2.20.1. Atuação como administrador judicial em sociedade privada em recuperação judicial e de massa falida

Nota Técnica nº 22/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/01/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44710>

O processo de recuperação judicial, extrajudicial e de falência é regido pela Lei nº 11.101/2005, também conhecida como Lei de Recuperações e Falências (LRJEF). Em síntese, pode-se afirmar que a recuperação judicial é uma tentativa de reorganizar a situação jurídica e financeira da empresa, para evitar a insolvência e consequente falência, mantendo-a no mercado. A falência, por sua vez, é um processo judicial de execução coletiva por meio do qual todos os bens do falido são arrecadados para uma venda judicial forçada, com a distribuição proporcional do ativo entre os credores, observadas as preferências legais.

Nesse contexto, o administrador judicial é o profissional idôneo que se credencia perante o Poder Judiciário e é nomeado pelo juiz da vara na qual tramita o processo de recuperação judicial ou de falência do empresário e da sociedade empresária. Compete ao administrador judicial exercer complexas atribuições durante o processo de recuperação e falência, sob a fiscalização do juiz e do comitê de credores.

Conclusões acerca da matéria:

(i) no que diz respeito à sociedade privada em recuperação judicial, pode-se concluir que a atuação do administrador judicial é no sentido de administrá-la, dar continuidade, impulso as suas atividades, inclusive cumprindo as atribuições previstas na Lei de Recuperações e Falências, configurando-se em tese a proibição prevista no art. 117, inciso X, do Estatuto Funcional, cuja penalidade é a demissão;

(ii) Já quanto à administração judicial da massa falida, considerando que esta não se trata propriamente de uma sociedade privada em atividade, já que constitui o acervo de bens e interesses do falido, destituído de personalidade jurídica, que passa a ser administrado e representado pelo administrador judicial, em que pese a atividade seja de complexidade semelhante à administração judicial de uma sociedade privada em recuperação, não se aplicaria à hipótese a proibição prevista no art. 117, inciso X, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, vez que tal vedação constitui tipo disciplinar considerado “fechado”, isto é, com elementos típicos expressa e claramente definidos (participar de gerência ou administração de sociedade privada...), sem margem para discricionariedade quanto ao enquadramento da conduta pela autoridade administrativa incumbida do poder disciplinar. Não obstante, há possibilidade de realização de investigação patrimonial neste caso, com vistas à verificação de cometimento de improbidade administrativa, tendo em vista que não há necessária vinculação do enriquecimento sem causa do servidor com o ilícito porventura praticado;

(iii) Com efeito, o inciso VII do art. 9º da Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992) estabelece que constitui ato de improbidade importando enriquecimento ilícito “adquirir, para si ou para outrem, no exercício de mandato, cargo, emprego ou função pública, bens de qualquer natureza cujo valor seja desproporcional à evolução do patrimônio ou à renda do agente público”. E o art. 132, inciso IV, da Lei nº 8.112/1990, estabelece como falta disciplinar sujeita à penalidade de demissão o ato de improbidade administrativa praticado por servidor público federal;

(iv) Dessa forma, o fundamento para a instauração de processo disciplinar com o fim de apurar a responsabilidade do servidor público federal cuja conduta seja a atuação como administrador judicial nos termos da Lei nº 11.101/05 será a eventual administração indevida de sociedade privada; ou o eventual enriquecimento sem causa do servidor decorrente da administração indevida de massa falida. Assim, frise-se, há possibilidade de responsabilização disciplinar de servidor público federal que atue com administrador judicial (Lei nº 11.101/2005).

2.20.2. Servidor público microempreendedor individual

Nota Técnica nº 1179/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 11/04/2019. Acessível em
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/43852>.

Trata-se de análise da hipótese de constituição de microempreendedor individual por servidor público federal para prestação de serviços de instrutoria de cursos e as consequências disciplinares decorrentes dessa situação fática.

O objetivo do legislador ao criar a figura do microempreendedor individual foi a de faci-

litar a formalização do pequeno empreendedor, por meio de sua inclusão social e previdenciária, bem como de exigências simplificadas para inscrição na Junta Comercial e redução de custos referentes à inscrição, registro, alvará, licença e cadastro, nos termos dos artigos 4º e 18-E da Lei Complementar nº 123/2006.

Todavia, entende-se que ao servidor é vedado participar como gerente ou administrador de sociedade privada, a qual abrange todas as formas de organização das sociedades previstas na legislação (sociedade em comum, em conta de participação, simples, em nome coletivo, comandita simples, limitada ou anônima). Também fica vedado ao servidor o exercício do comércio propriamente dito, entendido atualmente como atividade empresarial exercida diretamente pelo servidor como empresário individual.

Tal proibição disciplinar busca coibir o exercício da atividade empresarial pelo servidor que é realizada de forma efetiva e habitual e que, nessas condições, acarreta prejuízos ao exercício de sua função pública. Ou seja, não é suficiente para configurar a infração disciplinar o fato de o servidor figurar formalmente como sócio-gerente ou administrador de determinada sociedade, se na prática não atua de forma reiterada na condução daquela sociedade.

Conclusões acerca da matéria:

(i) No âmbito da Administração Pública, a constituição de MEI nos moldes da Lei Complementar nº 123/2006 é vedada pela legislação ao servidor público federal, pois o desempenho das atividades destinadas ao MEI exige, via de regra, pessoalidade e habitualidade no exercício da atividade econômica, incidindo, portanto, na proibição disciplinar prevista pelo artigo 117, inciso X, Lei nº 8.112/1990;

(ii) Caso a constituição de MEI seja justificada pelo agente como forma de viabilizar sua prestação de serviços para determinada instituição, ocultando vínculo de natureza empregatícia, cabe à Corregedoria verificar se a atividade por ele desempenhada não configura conflito de interesses nos moldes da Lei nº 12.813/2013 e se há compatibilidade com o desempenho das funções referentes ao cargo público, para afastar a ocorrência de ilícito disciplinar;

(iii) Presentes indícios de fraude tributária na contratação do MEI, cabe à Corregedoria oficial aos órgãos competentes para adoção das providências cabíveis no tocante ao recolhimento de verbas previdenciárias e trabalhistas.

2.20.3. Vedações impostas aos servidores públicos em razão do disposto no inciso X do art. 117 da Lei nº 8.112/1990

Nota Técnica nº 2386/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 15/09/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46616>.

Conclusões acerca da matéria:

- (i) Ao servidor público, conforme disposto nos incisos V e VI do artigo 5º da Portaria MPDG nº 06/2018, é permitida a constituição de empresa individual de responsabilidade limitada ou pessoa jurídica para objetivos específicos, sendo que, em ambos os casos, a administração ou o gerenciamento da sociedade deve ficar a cargo de um terceiro. A comprovação do exercício destes atos de forma pessoal pelo servidor público, sem qualquer permissão legal ou normativa, acarreta consequências no plano disciplinar;
- (ii) O microempreendedor individual – MEI – não se insere entre as pessoas jurídicas indicadas no inciso V do artigo 5º da Portaria MPDG nº 06/2018; e
- (iii) Aos servidores que originariamente possuam cargos com jornada reduzida, a princípio não incidem os privilégios de caráter compensatório contidos no art. 17 e seu § 2º da Medida Provisória nº 2174/20.

2.20.4. Possibilidade do exercício da advocacia por meio de sociedade unipessoal de advocacia

Nota Técnica nº 1198/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 01/06/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68259>

Ressalvados os aspectos relacionados à prevalência do interesse público sobre os interesses individuais, entende-se que o modelo singular de sociedade unipessoal de advocacia, em razão da sua característica não empresarial, da semelhança com a advocacia autônoma – face à natureza unipessoal de prestação dos serviços – e da sua essência como trabalho eminentemente intelectual, não se insere no campo de abrangência da proibição disposta no art. 117, inciso X e XVIII, sendo, portanto, permitida a sua constituição por servidor público que não se enquadre nas incompatibilidades previstas no art. 28 da Lei nº 8.906/94, mesmo que sem a contratação de terceiros para o seu gerenciamento e administração operacional.

Conclusões acerca da matéria:

Assim, não há impedimento para que o servidor público federal exerça a advocacia por meio de sociedade unipessoal de advocacia, ressalvada a possibilidade de responsabilização ética e disciplinar nos casos em que a atuação profissional afete a regularidade na prestação do seu serviço à Administração Pública.

Conclusão pela possibilidade de constituição de sociedade unipessoal de advocacia por servidor público que não se enquadre nas incompatibilidades previstas no art. 28 da Lei nº 8.906/94, mesmo que sem a contratação de terceiros para o seu gerenciamento e administração operacional.

2.20.5. Servidores de agências reguladoras

Nota Técnica nº 217/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 16/02/2022. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94176>

4.5. Oportuno aduzir que o ato de “participar de gerência ou administração de sociedade privada” não difere do exercício de “gestão operacional de empresa” fixado nos arts. 23, II, “c” e 36-A, sendo formas de expressão de uma mesma atividade. Trata-se de mera questão semântica de interpretação, onde se entende que os atos de gestão e administração estão inseridos dentro da esfera maior relacionada aos atos de gestão operacional, relacionada com o desenvolvimento da atividade empresarial e econômica em si, e, portanto, sem ligação com ações vinculadas à constituição da sociedade ou situação da empresa (como por exemplo, de aportes financeiros ou de bens materiais).

4.6. De outro lado, vale dizer que o destaque observado em ambos os dispositivos sob exame, acerca da caracterização e inclusão da atividade de gestão operacional de empresa como espécie de atividade profissional, demonstra uma total sincronia com a vedação e a exceção dispostas no art. 117, X, da Lei nº 8.112/90. Nessa linha, o servidor de agência reguladora, quando não exerça qualquer tipo de atividade administrativa/gerencial/operacional em empresa, poderá participar desta como sócio, com arrimo tanto na norma geral estatutária, por meio do art. 117, X, cuja aplicação resta fundamentada no art. 23, caput, como, de forma específica, pela ausência de vedação expressa nos arts. 23, II, “c” e 36-A da Lei nº 10.871/2004.

4.7. Frise-se, portanto, que o fato de inexistir qualquer referência na Lei nº 10.871/2004 acerca da participação de servidor em sociedade na qualidade de sócio cotista de empresa, traz a possibilidade de aplicação da norma geral como solução. Ademais, a exclusiva e simples participação de um servidor na qualidade de sócio de uma empresa, não pode ser caracterizada por si só como situação de conflito ou mesmo como circunstância prejudicial para o efetivo e regular cumprimento da jornada de trabalho ou comprometimento da qualidade do serviço.

Conclusões acerca da matéria:

5.1. Diante do exposto, conclui-se pela ausência de repercussão disciplinar, sem a configuração de descumprimento de dever ou de proibição constante na Lei nº 8.112/90, nos casos de participação de servidores das agências reguladoras na qualidade de sócio de empresa, isso, desde que estes não pratiquem atividades de gestão operacional, em conformidade com os arts. 23, caput e inciso II, “c” e 36-A da Lei nº 10.871/2004.

5.2. Há de se excepcionar, contudo, o entendimento de que o servidor não pode ser sócio de empresa cuja atividade esteja ligada ou vinculada ao campo de atuação regulatória da Agência Regulatória a qual se vincule em vista de um evidente e potencial conflito de interesse. Estas situações devem ser investigadas para identificação de possíveis irregularidades em razão desta situação, podendo resultar em responsabilização disciplinar.

2.21. ILÍCITOS DISCIPLINARES

2.21.1. Exercício de atividade laboral durante licença médica

Nota Técnica nº 2276/2022/CGUNE/CRG • aprovada
pelo Corregedor-Geral da União em 11/10/2022.

O consulente descreve hipóteses em que o servidor exerce atividade laboral, a despeito de gozar de licença médica. A incongruência é óbvia. Ou o estado de saúde não lhe permite trabalhar, o que justifica a licença, ou o agente apresenta condições normais para o desempenho de suas funções. O primeiro passo consiste na averiguação da efetiva prestação de serviço durante o período de tratamento. Comprovado tal fato, é forçoso concluir que ele mentiu (sobre a existência da doença) para obtê-la, ou omitiu a verdade (recuperação superveniente da saúde) para mantê-la.

Conclusões acerca da matéria:

De qualquer modo, ao proceder assim, o licenciado poderá incorrer em descumprimento de deveres impostos ao servidor público, como os previstos no art. 116, I, II, III e IX, da Lei nº 8.112/90 ou, a depender do caso concreto e da gravidade da conduta, praticar ato de improbidade administrativa. Nesse caso, como o servidor faltoso logrou a licença indevida com a remuneração, a conduta poderá acarretar enriquecimento ilícito, pois a Administração pagou-lhe vencimentos sem contraprestação por ser ludibriada, o que atrai a incidência do art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90 c/c arts. 9º, caput, e 11, §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.429/92.

A apuração da responsabilidade do servidor licenciado é questão prejudicial em relação à controvérsia sobre a conduta da junta médica. Sem elucidação do motivo que ensejou a licença, não há justa causa para processar os integrantes do colegiado. Em tese, é possível que os peritos foram induzidos a equívoco. É temerário partir de suposições. Enfim, impõe-se à Corregedoria elucidar, a princípio, a aparente incompatibilidade entre a situação médica do servidor e a sua atuação laboral noutro órgão. Superada a etapa, o escopo da persecução poderá voltar-se aos peritos, desde que as provas demonstrem, ao menos, a incúria grave no acolhimento dos sucessivos pedidos de licença em detrimento da UFPR. Não se deve olvidar que, salvo previsão legal especial, o agente é responsável pessoalmente por suas decisões ou opiniões técnicas, somente ao proceder com dolo ou erro grosseiro, nos termos do art. 28 da LINDB.

2.21.2. Aplicação do regime disciplinar a empregados públicos e servidores públicos federais pelo recebimento irregular de benefícios do Programa Bolsa Família

Nota Técnica nº 1933/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 30/09/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/43861>

Trata-se de levantamento originado a partir de cruzamento de dados do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal com os dados constantes do SIAPE, realizado pela então Diretoria de Informações Estratégicas – DIE, da Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção desta CGU, que indicou o recebimento supostamente irregular de benefícios financeiros do Programa Bolsa Família por empregados públicos e servidores públicos federais, pois teriam prestado informações falsas ou utilizado qualquer outro meio ilícito, a fim de ingressar ou se manter como beneficiário do Programa Bolsa Família.

O Bolsa Família é um programa de transferência de renda do Governo Federal, sob condicionalidades, instituído por meio da Medida Provisória nº 132, de 20 de outubro de 2003, convertida na Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e regulamentada pelo Decreto nº 5.209, de 17 de setembro de 2004, que tem por objetivo geral quebrar o ciclo geracional da pobreza a curto e a longo prazo por meio da concessão de benefício financeiro às famílias em situação de pobreza e extrema pobreza.

Conclusões acerca da matéria:

(i) Havendo CONDUTA CULPOSA do servidor/empregado público no recebimento indevido do benefício, e o prejuízo ao erário for de valor igual ou inferior ao limite estabelecido como de licitação dispensável, nos termos do art. 24, inciso II, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (atualmente R\$ 17.600,00 cf. Decreto nº 9.412/2018), a autoridade competente para a instauração do PAD/Sindicância poderá propor ao servidor/empregado público federal faltoso a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, nos termos da Instrução Normativa CGU nº 2, de 30 de maio de 2017 (alterada pela Instrução Normativa nº 8, de 16 de maio de 2019), desde que seja promovido o ressarcimento do valor recebido indevidamente. Por outro lado, não havendo aquiescência do servidor/empregado quanto ao ressarcimento, a apuração de responsabilidade administrativa não se encerrará nos autos do TAC, implicando a necessidade de instauração de PAD ou Sindicância, conforme seja o infrator servidor ou empregado público federal, tendo em vista as previsões da Lei nº 8.112/1990 e da Lei nº 8.745/1993;

(ii) Havendo INDÍCIOS DE CONDUTA DOLOSA, comissiva ou omissiva, do servidor/empregado público federal que indevidamente recebeu benefícios do PBF concomitante ao exercício das atribuições do cargo ou emprego público, a autoridade competente deverá instaurar Processo Administrativo Disciplinar - PAD para a apuração de responsabilidade do servidor público federal, com fundamento na Lei nº 8.112/1990, e Sindicância para apuração da conduta do empregado público federal, com fundamento na Lei nº 8.745/1993; tendo em vista o entendimento do Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal no sentido de que a conduta intencional para o recebimento de benefícios financeiros do Programa Bolsa Família em tese é grave e, conforme as circunstâncias do caso concreto, amoldar-se-á às hipóteses de improbidade administrativa e lesão aos cofres públicos, ambas sujeitas a demissão, previstas no art. 132, incisos IV e X, da Lei nº 8.112/1990, aplicáveis aos empregados públicos temporários por força do art. 11 da Lei nº 8.745/1993;

(iii) Viabilidade de apuração disciplinar em desfavor de empregados públicos e servidores públicos federais que tenham recebido indevidamente recursos do Programa Bolsa Família.

2.21.3. Prática de crime comum por servidor público

Nota Técnica nº 779/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/04/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44750>

Conclusões acerca da matéria:

- (i) A prática de conduta de furto no âmbito da repartição pública, envolvendo coisa alheia móvel que não integra o patrimônio público, pode ser tipificada como ato de improbidade administrativa, nos termos do artigo 132, IV, da Lei nº 8.112/1990;
- (ii) A apuração de ato de improbidade administrativa pela Administração Pública independe do processamento do fato nas esferas penal e cível, conforme o disposto no artigo 125 da Lei nº 8.112/1990, e exige a comprovação do dolo do agente, conforme Parecer AGU-GQ nº 200;
- (iii) A persecução administrativa disciplinar pressupõe a prática de ilícito pelo servidor que esteja relacionada de forma direta ou indireta ao exercício do cargo, nos termos do artigo 148 da Lei nº 8.112/1990; e
- (iv) Eventual decisão em âmbito criminal pode produzir efeitos na esfera administrativa, nos moldes do artigo 126 da Lei nº 8.112/1990 e do artigo 92, inciso I, do Código Penal.

2.21.4. Abandono de cargo em regime de plantões

Nota Técnica nº 747/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 14/04/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65480>

Conclusões acerca da matéria:

No que tange ao prazo para caracterização da infração disciplinar de abandono de cargo de servidores que trabalham em sistema de plantões, conclui-se que:

- (i) A contagem se inicia com a primeira ausência sem justificativa em dia no qual o agente deveria cumprir plantão;
- (ii) A contagem é realizada de forma ininterrupta, incluindo dias sem escala, finais de semana e feriados, até ultimar o prazo legal estabelecido; e

(iii) Retornando o servidor antes de completar os 30 dias de ausência injustificada, cabe à autoridade verificar se, no período de doze meses contados a partir daquela primeira falta, somaram-se o número de faltas em dias de escala a justificar a aplicação de alguma sanção disciplinar.

2.21.5. Cumulação ilegal de cargos e definição de cargo de natureza técnica

Nota Técnica nº 3277/2022/CGUNE/CRG • aprovada pela Corregedora-Geral da União, Substituta, em 26/12/2022.
Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/69605>

4.4. Como se observa, a regra é a vedação de cumulação de cargos, empregos e funções públicas, regra essa que comporta exceções previstas constitucionalmente. Assim, é possível o exercício mútuo de dois cargos de professor; ou de um cargo de professor e de outro técnico ou científico; ou de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas, conforme se lê no art. 37, XVI, da Constituição federal.

4.5. A consulta apresentada pela unidade correcional cinge-se à conceituação do cargo técnico, uma vez que essa definição não consta no texto constitucional. No âmbito jurisprudencial, o Superior Tribunal de Justiça tem entendido que cargo técnico é aquele em que se exigem conhecimentos técnicos específicos e habilitação legal, não necessariamente de nível superior.

Conclusões acerca da matéria:

4.8. Conclui-se, assim, que a definição sobre o caráter dos cargos, empregos ou funções públicas cumulados se dá apenas no caso concreto, no sentido de verificar se as atribuições do cargo são possuem natureza eminentemente burocrática ou, se por outro lado, exigem conhecimento técnico ou habilitação específica. A mera necessidade de curso técnico ou superior não atribui caráter técnico ao cargo de forma automática.

4.9. Nesse sentido, a unidade consulente deve examinar as atribuições do cargo de Assistente em Administração, para o qual se exige curso Médio Profissionalizante ou Médio Completo e experiência de 12 meses, e verificada a execução de atividades com utilização de conhecimento técnico ou habilitação específica, o referido cargo poderá ser cumulado com outro cargo técnico ou com um cargo de professor.

2.21.6. Implicações disciplinares da acumulação ilegal de cargos e/ou proventos

Nota Técnica nº 3280/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/02/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/69808>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Em relação aos aspectos disciplinares envolvidos, o acúmulo ilícito de remunerações de cargos e/ou proventos deve ser verificado caso a caso junto às respectivas unidades de correição dos órgãos e entidades públicas, observando, especialmente, a legalidade da cumulação, a intenção do agente (má-fé), a existência de possíveis fraudes e a existência de vínculo com a Administração Pública.
- b) Não é matéria correcional a análise sobre a possibilidade, forma e efeitos da aplicação do prazo geral de decadência de cinco anos, previsto no art. 54 da Lei nº 9.784/99, para revisão e anulação de ato derivado do acúmulo ilegal de cargos a partir do exercício da autotutela administrativa (com a atuação dos princípios da segurança jurídica e do princípio da confiança do administrado).

2.21.7. Improbidade administrativa - vinculação do tipo disciplinar previsto no art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90, aos tipos previstos na LIA

Nota Técnica nº 1040/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/04/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93268>

Conclusões acerca da matéria:

- a) É inviável o enquadramento de uma ação ou omissão como improbidade administrativa quando ausente uma tipificação mínima das condutas consideradas ímprobas;
- b) Não há impedimento a que qualquer estatuto funcional de servidores públicos tipifique “atos próprios” de improbidade administrativa, a serem aplicados na esfera específica do poder disciplinar da Administração Pública;

c) Enquanto não tipificadas, na Lei nº 8.112, as condutas a serem consideradas “ato de improbidade administrativa”, a aplicação do art. 132, IV desse estatuto não pode ser feita de forma autônoma, estando condicionada ao enquadramento da conduta em alguma tipificação presente no ordenamento jurídico (LIA ou Lei de Conflito de Interesses);

d) É inviável a aplicação autônoma do caput do art. 11 da Lei nº 8.429, de 1992, para a condenação de agentes por ato de improbidade administrativa atentatório a princípios da administração pública, independentemente do enquadramento da conduta praticada em um dos incisos desse artigo.

2.21.8. Tratamento disciplinar acerca da dispensa indevida de processo licitatório

Nota Técnica nº 3098/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 14/12/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67322>

A dispensa indevida do processo licitatório, a depender das circunstâncias do caso concreto, pode caracterizar tanto improbidade administrativa quanto outras infrações legais, tais como, ausência de zelo, deslealdade à instituição, inobservância de norma legal, ou valimento de cargo (cf. art. 116, incisos I, II, III, art. 117, IX, todos da Lei nº 8.112/90, no caso de servidores públicos federais civis).

Conclusões acerca da matéria:

Aplicabilidade das alterações promovidas na Lei de Improbidade Administrativa pela Lei nº 14.230, de 2021, aos processos administrativos disciplinares em curso. Não obstante, ressalta-se que a suposta conduta irregular perpetrada por agente público pode enquadrar-se em outros dispositivos da Lei nº 8.112, de 1990, o que deve ser considerado na análise realizada na fase de admissibilidade correccional.

2.21.9. Descontos na remuneração dos servidores e empregados públicos federais em razão do descumprimento

de ordens, metas e produtividade (faltas) durante o regime de jornada de trabalho na modalidade teletrabalho

Nota Técnica nº 1174/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11/05/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65897>.

Inicialmente, cabe esclarecer que o teletrabalho é a modalidade de trabalho adotada em programa de gestão em que o cumprimento da jornada regular pelos servidores e empregados públicos federais pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão ou entidade, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência. Não constam orientações normativas específicas acerca das providências a serem adotadas pelo órgão/ entidade em virtude do descumprimento pelo servidor/empregado público federal de ordens, metas ou produtividade durante o teletrabalho, modalidade de regime de trabalho que também pode ser adotada pelos órgãos e entidades do SIPEC.

Conclusões acerca da matéria:

Independente da instauração ou do julgamento de processo administrativo disciplinar o desconto na remuneração de servidor em razão de falta injustificada ou descumprimento de metas, prazos e entregas previamente definidas, no caso de servidor ou empregado público federal em teletrabalho; e

Não obstante, a depender das circunstâncias do caso concreto, tais como falta injustificada ou ausência de apresentação de justificativa pelo servidor/empregado público federal quanto à impossibilidade de entrega regular de trabalhos incumbidos pela unidade, poderá o caso ser encaminhado à unidade correccional do órgão ou entidade, com vistas à realização do competente juízo de admissibilidade e, se for o caso, posterior proposta de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta ou instauração de processo administrativo disciplinar, nos casos de supostas infrações funcionais mais graves, tais como abandono de cargo e inassiduidade habitual, sujeitas à penalidade demissória.

2.21.10. Atuação política no período eleitoral

Nota Técnica nº 2521/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 04/11/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/92846>

Conclusões acerca da matéria:

3.19. Assim, em tese, é possível a discussão política em sala de aula, desde que tal discussão não configure a realização de campanha política por parte do docente ou direcionamento de votos a candidato específico, sendo que somente a análise do caso concreto poderá identificar tais situações. Ademais, a vedação em abstrato dessa forma de manifestação configuraria censura à livre manifestação do pensamento e ofensa ao princípio de liberdade de cátedra, ambos princípios albergados pela Constituição Federal de 1988.

3.20. Por fim, forte em tais argumentos, em resposta ao Consulente, conclui-se que, em tese: a) Servidor público pode gravar vídeos em apoio a candidato, fora do seu horário de expediente e sem utilização de recursos ou de bens públicos; b) Professores podem externar opinião política em sala de aula, observadas as restrições legais de vedação à realização de campanha política em horário de expediente e de uso de bens e recursos públicos para tal fim; e c) Servidor público pode fazer publicações em redes sociais em apoio a candidato, fora do seu horário de expediente e sem utilização de recursos ou bens públicos. Qualquer eventual abuso de direito ou irregularidade deve ser verificado a partir da análise de cada caso concreto.

2.21.11. Desvio de finalidade na licença para atividade política

Nota Técnica nº 491/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 24/02/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/69873>

Conclusões acerca da matéria:

a) O agente público afastado de suas atividades rotineiras na Administração Pública para concorrer a mandato eletivo, seja por força do instituto da Desincompatibilização, seja em razão da concessão de Licença para Atividade Política, se, efetivamente, pratica atos de campanha política destinados à captação de votos em seu favor não incide na prática de qualquer irregularidade disciplinar pelo simples fato de ter obtido mau resultado na disputa eleitoral.

b) A baixa votação nas eleições do agente público afastado de suas atividades rotineiras na Administração Pública para concorrer a mandato eletivo, seja por força do instituto da

Desincompatibilização, seja em razão da concessão de Licença para Atividade Política, não é indício suficiente para demonstrar eventual desvirtuamento do afastamento usufruído, devendo ser buscados outros elementos de informação para permitir o início de procedimento disciplinar.

c) O comprovado desvirtuamento do afastamento concedido ao servidor público federal candidato a cargo público eletivo, seja por força do instituto da Desincompatibilização, seja em razão da concessão de Licença para Atividade Política, pode caracterizar o descumprimento dos deveres previstos nos artigos 116, II e IX, da Lei nº 8112/1990 ou a prática da infração disciplinar prevista no artigo 117, IX, do mesmo diploma normativo.

d) O comprovado desvirtuamento do afastamento concedido ao empregado público federal candidato a cargo público eletivo, seja por força do instituto da Desincompatibilização, seja em razão da concessão de Licença para Atividade Política, pode caracterizar, em um cenário extremo, a prática do mau procedimento previsto no artigo 472, alínea b, parte final, da CLT.

2.21.12. Atos de conotação sexual e o assédio sexual

Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11/12/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77812>.

Conclusões acerca da matéria:

A atividade correcional deve voltar suas atenções e sua atuação no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria de teor sexual, não consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (estupro, importunação sexual, contato físico íntimo indesejado, etc.) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual) que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro, desde que não configurem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual;

Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão “assédio sexual” apenas na perspectiva tratada no Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/ CGU/AGU, referindo-se somente às condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Daí decorre que, configurado o assédio sexual nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública – ou art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição), em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;

Propõe-se, por outro lado, a utilização da expressão “outras condutas de conotação sexual” para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão.

Para todos os casos, sugere-se utilizar a expressão genérica “condutas de conotação sexual”, como gênero que compreende as espécies “assédio sexual” e “outras condutas de conotação sexual”.

2.21.13. Atos antidemocráticos e a responsabilização de atos da vida privada com relação na vida funcional

Nota Técnica nº 113/2023/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 18/01/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/69603>

Conclusões acerca da matéria:

4.13. Assim, resta esclarecida a possibilidade de ingerência disciplinar em atos da vida privada do agente público, quando haja relação com as atribuições do cargo por ele ocupado. A apuração disciplinar, portanto, deve ser realizada quando as condutas forem praticadas por servidor público no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, à luz do art. 148 da mesma lei.

4.14. Nesse sentido, os atos antidemocráticos ocorridos em 8 de janeiro de 2023, com invasão e vandalismo na sede dos três Poderes Federativos, constituídos pela Constituição federal, configuram situação de extrema gravidade a colocar em risco o Estado Democrático de Direito, e afetam o vínculo dos agentes públicos com a Administração, uma vez que cabe a todo agente público se portar com decoro, zelo e consciência dos princípios morais que norteiam o serviço público.

4.15. Há uma evidente afronta à Administração Pública que remunera ao servidor. Considerando que o agente público integra uma estrutura hierárquica estatal, que tem por chefe maior o Presidente da República (no caso de Executivo federal), ao dilapidar o patrimônio público e ofender os Símbolos da República e da Democracia, o servidor desrespeita a hierarquia a que está submetido, por mais distante que a Sede dos três Poderes esteja da sua repartição específica.

2.21.14. Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral

Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 07/03/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93461>

Conclusões acerca da matéria:

a) A atividade correcional deve voltar suas atenções e sua atuação no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria nas relações interpessoais de trabalho, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, ou ainda no âmbito da repartição pública, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (assédio moral e discriminação) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro;

b) Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão “assédio moral” apenas para condutas graves que impliquem: a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e c) a situação de ofensa física. Daí decorre que, configurado o assédio moral nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública –, art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição – ou art. 132, VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;

c) Na mesma linha, propõe-se utilizar a expressão “discriminação” apenas para condutas graves que impliquem: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico. Configurada a discriminação nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;

d) Propõe-se, por outro lado, a utilização da expressão “outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho” para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão;

e) Vale destacar, por fim, que os pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que não representam ofensa a alguém nem desrespeito a deveres funcionais, não devem ser objeto de atenção da seara disciplinar e da atuação correcional.

2.21.15. Implicação disciplinar do descumprimento de norma e o uso ou comercialização de produtos fumígenos na repartição pública

Nota Técnica nº 290/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/04/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/92738>

Conclusões acerca da matéria:

a) nos casos de infrações administrativas isoladas praticadas por agente público, puníveis no âmbito do poder de polícia, e em relação às quais a legislação preveja imposição de sanções de polícia diretamente ao próprio agente, afasta-se na espécie a incidência de sanção disciplinar decorrente do descumprimento de norma que já prevê punição específica para seu descumprimento – sem prejuízo de responsabilização disciplinar caso o fato importe em descumprimento de outro dever previsto na Lei nº 8.112/90;

b) por decorrência dessa constatação, a conduta isolada e específica de uso ou comercialização de produtos fumígenos (cigarros, inclusive eletrônicos, e similares) no ambiente da repartição pública não atrai, por si só, a incidência do regime disciplinar, já sendo punida, por meio de previsão em lei própria, no âmbito do poder de polícia (inclusive quanto a condutas praticadas em ambientes internos da Administração Pública);

c) nessa situação, caberá à autoridade administrativa apenas alertar o agente público quanto à ilicitude da conduta, às sanções administrativas aplicáveis (poder de polícia) e aos inconvenientes que tal conduta acarreta para o bom andamento dos trabalhos na repartição, bem como promover, se for o caso, a devida representação ao órgão de vigilância sanitária competente;

d) a reiteração ou continuidade do comportamento do agente público em usar ou comercializar produtos fumígenos no ambiente da repartição configura mau comportamento violador de deveres funcionais previstos no art. 116 da Lei nº 8.112, de 1990;

e) caso o agente público, mesmo depois de punido, permaneça descumprindo as determinações de não consumir ou comercializar produtos fumígenos na repartição, caberá nova punição, que poderá ser agravada nos termos dos arts. 128 e 130 da Lei nº 8.112;

f) na peculiar situação do servidor de órgãos ou entidades de proteção à vigilância sanitária que comercialize ou faça uso de produtos fumígenos, tal conduta pode ser tipificada no art. 117, XVIII, da Lei nº 8.112, podendo, em casos muito específicos, graves e dolosos de comercialização, ser enquadrada como conflito de interesses ou como valimento de cargo, hipóteses ensejadoras de sanções expulsivas;

g) caso a conduta de indevida comercialização de produtos fumígenos na repartição possa, após cautelosa análise do caso concreto, ser enquadrada nos tipos penais de venda de substância nociva à saúde, contrabando ou descaminho, previstos, respectivamente, nos arts. 278, 334 e 334-A do Código Penal, será viável a persecução administrativa disciplinar, nos termos do artigo 148 da Lei nº 8.112/1990, podendo-se enquadrar tais condutas nos tipos disciplinares de atentado ao dever de moralidade administrativa (inciso IX do art. 116 da Lei nº 8.112) ou, até mesmo, de conduta escandalosa na repartição (Lei nº 8.112, art. 132, V);

2.21.16. Possibilidades de enquadramento na Lei nº 8.112/1990 da conduta de ameaça praticada por servidor público federal

Nota Técnica nº 544/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 18/11/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93887>

Conclusões acerca da matéria:

5.2 A conduta de ameaça no sentido de causar dano à imagem ou à carreira de alguém, numa situação ocorrida no calor de alguma discussão, ou qualquer outro tipo de desentendimento pode ser capitulada como descumprimento do dever de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, inciso XI, da Lei nº 8.112/1990), ou, ainda, como descumprimento de uma regra de proibição ao promover o agente público manifestação de despreço no recinto da repartição (art. 117, inciso V, da Lei nº 8.112/1990), salvo configuração de situação de assédio moral. Assim, uma conduta de ameaça nesses termos possui gravidade reduzida, podendo acarretar uma punição administrativa de advertência, caso os demais elementos do fato como o dano, as circunstâncias e os antecedentes sejam favoráveis.

5.3. A conduta de ameaça no sentido de perpetrar uma agressão física a outrem pode ser capitulada como descumprimento do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX, da Lei nº 8.112/1990). Assim, uma conduta de ameaça nesses termos possui uma natureza dolosa e uma gravidade elevada, além de ser suscetível a causar danos de ordem moral ao ameaçado, podendo acarretar em uma punição administrativa de suspensão.

5.4. A conduta de ameaça de morte dirigida a uma pessoa ou a algum familiar seu bem como as ameaças ocorridas num contexto de assédio moral podem ser capituladas como conduta escandalosa na repartição (art. 132, inciso V, da Lei nº 8.112/1990). Assim, uma conduta de ameaça nesses termos deve acarretar uma punição administrativa de demissão.

2.21.17. Incompatibilidade entre a advocacia privada e o exercício de cargos em comissão

Nota Técnica nº 1572/2024/CGUNE/CRG • aprovada pela
Corregedora-Geral da União, Substituta, em 06/06/2024.
Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93098>

Conclusões acerca da matéria:

- a) A análise de infração ao artigo 28, inciso III, do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil compete exclusivamente a tal órgão de classe e não gera automática infração ao Estatuto dos Servidores Públicos Federais da lei nº 8.112/1990;
- b) A caracterização de infração funcional por parte dos servidores estatutários no tocante ao exercício concomitante da advocacia pende da análise de vedações próprias do cargo como, por exemplo, violações éticas, incompatibilidade de horários, acumulação irregular e, ainda, nuances do caso concreto.
- c) A advocacia em causa própria, analisada de modo isolado e hipotético, não acarreta violação à disponibilidade integral exigida dos titulares das unidades correcionais;
- d) Violações de ordem ética e disciplinar inerentes a conflitos de interesses no tocante ao exercício da advocacia em causa própria demandam análise minuciosa do caso concreto;
- e) Ao tomar conhecimento de uma situação de aparente exercício irregular da advocacia dadas supostas violações ao Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, deve o órgão correcional encaminhar nota à referida Instituição, para que esta a seu juízo proceda a averiguação do ocorrido.

2.21.18. Incompatibilidade entre afastamento para participação em programa de pós-graduação e atividade remunerada no horário de trabalho

Nota Técnica nº 556/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União, em 28/03/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93674>

Conclusões acerca da matéria:

servidora ocupante do cargo de Psicóloga, afastada integralmente para cursar Pós-Graduação e desenvolver o projeto de pesquisa e inovação alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança ou das áreas de competências da sua Unidade de lotação, durante o afastamento não pode exercer outra atividade remunerada, inclusive atendimentos em sua clínica de psicologia, no “horário de trabalho” durante o qual deveria estar se dedicando exclusivamente ao referido curso, cabendo à CORREGEDORIA SETORIAL na UFMS a admissibilidade da notícia, nos termos da Instrução Normativa nº 14, de 14 de novembro de 2018, e a adoção das providências correcionais que entender cabíveis. 2.22. Incidente de sanidade

2.21.19. Uso indevido de informações sigilosas

Nota Técnica nº 2867/2024/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União, em 16/01/2025. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94290>

Conclusões acerca da matéria:

4.17. Com supedâneo nos arestos, podem-se deduzir as seguintes conclusões:

- a) A atribuição de sigilo não é discricionária, pois depende previsão legal no âmbito administrativo, destinando-se à segurança da sociedade ou do Estado ou à proteção da intimidade;
- b) A atribuição de sigilo necessita de motivação concreta;
- c) A juntada de documento alegadamente sigiloso em juízo, ainda que sem autorização, pode ser legítima, desde que a imposição do sigilo não se justifique;

d) Se o sigilo do documento estiver acobertado pela lei, o interessado deve requerer autorização para acesso e uso;

e) Se a Administração recusar-se a franquear acesso ao documento sigilo, a via cabível é judicial.

[...]

4.20. O uso desautorizado de documento confidencial, mesmo em juízo, obtido por meios ilícitos, expõe o agente à responsabilização administrativa em princípio. A conduta pode subsumir-se nos incisos II ou IV do art. 32 da LAI.

2.22. INCIDENTE DE SANIDADE MENTAL

2.22.1. Ausência do acusado à perícia médica

Nota Técnica nº 2564/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/10/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/66932>

A consulta compreendeu questionamentos acerca das seguintes situações: que uma vez designada perícia para esclarecer dúvida acerca da sanidade mental do acusado, nos termos do art. 160 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não houve comparecimento ou justificativa, em que pese ter sido regularmente intimado e confirmado presença. Posteriormente, houve questionamento quanto ao local da realização da referida perícia agendada, considerando que fica distante cerca de 400 km do local de lotação do servidor.

Conclusões acerca da matéria:

(i) Considerando a necessidade da realização da prova pericial, diante do não comparecimento do acusado, embora tenha sido regularmente intimado da data, horário e local de sua realização, entende-se que deve a comissão solicitar novo agendamento, de forma a que se possa comprovar a (in)capacidade do acusado e seus reflexos no processo administrativo disciplinar;

(ii) No tocante ao local de realização da perícia e eventual dispêndio com deslocamentos, cabe registrar não se tratar de matéria correcional.

2.22.2. Efeitos da condição mental do servidor público nos casos de responsabilização administrativa

Nota Técnica nº 1707/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 20/07/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46546>.

Conclusões acerca da matéria:

4.26. Destarte, o direito de punir do Estado pressupõe a expressão da culpabilidade do acusado, tanto no momento da prática da conduta irregular, quanto no da aplicação da pena. Nessa esteira, a dependência química ou alcoólica, dentre outras causas de alteração da sanidade mental, são circunstâncias relacionadas ao estado humano, que podem acarretar o reconhecimento da inimputabilidade por alteração da capacidade de discernimento da realidade.

4.27. Nestas hipóteses, a culpabilidade será afastada ao se concluir pela incapacidade do servidor à época da prática de suas condutas irregulares (*tempus regit actum*), não cabendo à Administração puni-lo, mas, sim, oferecer-lhe, se possível, o adequado tratamento médico.

4.28. Traçadas as linhas gerais de abrangência da questão apresentada, entende-se que, após o reconhecimento da inimputabilidade de um servidor em processo disciplinar por estado de insanidade, caso ele retorne ao trabalho e se verifique a necessidade de instauração de novas ações de responsabilização por condutas irregulares subsequentes, recomenda-se a realização de exame de sanidade antecipadamente a qualquer ato inaugural de procedimento disciplinar.

2.22.3. Constituição da junta médica

Nota Técnica nº 2236/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 06/09/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93548>.

Conclusões acerca da matéria:

“Para efeito do caput do art. 160 da Lei nº 8.112/90, a junta oficial designada para o exame de sanidade mental de servidor deve contar com dois médicos, dos quais pelo menos um possua a especialização em psiquiatria

2.22.4. Adiamento de atos processuais em virtude de atestados médicos apresentados por acusados

Nota Técnica nº 469/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/07/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93309>

Conclusões acerca da matéria:

- a. A apresentação, pelo acusado, de atestado médico que determine o seu mero afastamento das atividades profissionais não é suficiente para ocasionar a suspensão do processo administrativo disciplinar ou mesmo para postergar os atos processuais a serem praticados pela comissão de PAD.
- b. É possível o adiamento de atos processuais em virtude da apresentação de atestado médico particular que aponte a impossibilidade do acusado acompanhar o processo disciplinar, desde que a questão de saúde que aflige o servidor seja pontual e de rápida recuperação. Nesses casos, a competência para deliberar sobre o adiamentos dos atos será da CPAD.
- c. Caso a defesa do acusado requeira o adiamento de ato processual com base em atestado médico que não indique de forma expressa a sua incapacidade de acompanhar os atos processuais, a CPAD poderá exigir a complementação do atestado médico, com a indicação do impedimento, para atender ao pleito formulado.
- d. A suspensão do processo administrativo disciplinar é medida excepcional e somente será determinada pela autoridade instauradora quando a junta médica oficial designada pela Administração Pública atestar que o acusado tem a sua integridade mental abalada e, por esse motivo, não é capaz de acompanhar os atos do processo e/ou de promover a sua defesa.
- e. A CPAD, desde que possua dúvidas sobre a sanidade mental do acusado, deverá requerer à autoridade instauradora a instauração de incidente de sanidade mental.
- f. As dúvidas da comissão de PAD a respeito da sanidade mental do acusado podem estar fundamentadas em quaisquer elementos de prova, de forma isolada ou combinados (ex: comportamento do acusado, interdição - ou ausência de interdição - para atos da vida civil, aprovação em exame médico recente para condução de veículos automotores, aprovação em exame psiquiátrico para a expedição de porte de arma de fogo, existência ou ausência de histórico anterior de patologia psicológica/psiquiátrica, etc.)

g. A mera submissão do acusado a tratamento psicológico/psiquiátrico não é suficiente para que seja deferido o requerimento de exame de sanidade mental, para o qual se exige, inafastavelmente, que a comissão de PAD tenha dúvidas a respeito da integridade mental do servidor público, na forma do artigo 160 da Lei nº 8.112/90 e do Enunciado CRG nº 12/2016.

2.22.5. Instauração do incidente mental em qualquer fase do processo

Nota Técnica nº 2504/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/10/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93626>

Conclusões acerca da matéria:

O incidente de sanidade mental poderá ser instaurado em qualquer fase da apuração disciplinar, do juízo de admissibilidade ao julgamento, sempre que houver dúvida razoável sobre a sanidade mental do investigado ou acusado. Se a dúvida vier a ser manifestada pela autoridade julgadora no momento do julgamento, caso considere necessário para a instrução do incidente, poderá promover a designação/recondução da comissão disciplinar.

2.23. DENUNCIANTE

2.23.1. Ausência de legitimidade recursal

Nota Técnica nº 1232/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 07/01/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44787>

Conclusões acerca da matéria:

Concluiu-se que, teoricamente, o DENUNCIANTE não é parte no processo administrativo disciplinar e, por esse motivo, não possui legitimidade para apresentar pedido de reconsideração ou para interpor recurso hierárquico em Sindicância Contraditória ou Processo Administrativo Disciplinar instaurados com base na Lei nº 8.112/1990. Contudo, a reclamação do DENUNCIANTE acerca de suposta irregularidade na condução ou decisão do processo disciplinar deverá ser recebida e apreciada pela Administração, em observância ao dever de autotutela administrativa e ao direito de petição previsto no art. 5º, inciso XXXIV, da Constituição Federal. Assim, há impossibilidade de conhecimento de recurso ou pedido de reconsideração interposto por denunciante. Entretanto, orienta-se o recebimento do documento, que deve ter o tratamento de denúncia.

2.23.2. Proteção da identidade do servidor representante

Nota Técnica nº 338/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 24/02/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77994>

Conclusões acerca da matéria:

Recomenda-se que a referida proteção seja outorgada “às pessoas que denunciem ante as autoridades competentes, de boa-fé e com objetivos razoáveis” (Convenção da ONU), especificando-se no âmbito da Convenção Interamericana que tanto funcionários públicos como cidadãos particulares que denunciarem de boa-fé devem gozar de tais garantias. Ou seja, não é feita distinção entre denunciante ou representante para outorgar a proteção legal, ressaltando-se apenas a necessária boa-fé do autor da denúncia ou representação.

Portanto, verifica-se dos dispositivos supracitados que a legislação brasileira de proteção ao denunciante não faz qualquer distinção entre denunciante ou representante, no tocante à proteção de acesso aos dados pessoais, o que está em consonância com as convenções internacionais que impulsionaram o desenvolvimento legislativo da matéria no país.

Por fim, cumpre destacar que eventual responsabilização disciplinar de agente público deverá observar os princípios e regras aplicáveis à matéria, exigindo a comprovação de dolo ou culpa para configurar a conduta administrativa ilícita que, em tese, pode ser tipificada como infração disciplinar sujeita à penalidade de suspensão, nos termos do artigo 116, inciso III, Lei nº.8112/1990, por infringência ao dever de observar normas legais e regulamentares que impõem o dever de proteção à identidade e dados pessoais do denunciante e do representante.

2.24. PROCESSO DISCIPLINAR DE TEMPORÁRIOS

2.24.1. Apuração de condutas de temporários após extinção do contrato

Nota Técnica nº 695/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 29/03/2021.

Conclusões acerca da matéria:

Conclusão no sentido da possibilidade de instauração de sindicância em desfavor de servidores temporários, inclusive em relação àqueles cujos vínculos foram extintos, todavia, com ressalvas. Assim, em situações nas quais, em sede de juízo de admissibilidade, sejam identificadas irregularidades de menor gravidade, supostamente praticadas por ex-servidores temporários, onde se possa prever a ineficácia de aplicação das correspondentes penalidades, entende-se que seja possível à autoridade administrativa, dentro de um critério de priorização de demandas, decidir motivadamente pela não instauração imediata de sindicância, dando preferência de atuação correcional às demandas de maior relevância cuja efetividade não tenha sido afetada. Inobstante isso, reafirma-se, então, a possibilidade de instauração de sindicância em desfavor de servidores temporários, inclusive em relação àqueles cujos vínculos já estejam extintos.

2.24.2. Procedimento disciplinar relativo a agentes públicos temporários

Nota Técnica nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/08/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77232>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Deverá ser seguido rito que tenha como base a Lei nº 9.784/99 (em razão especialmente da previsão contida no art. 83 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022), temperado com algumas disposições que tenham como intuito reforçar, em favor do acusado, as garantias inerentes à ampla defesa e ao contraditório.
- b) Previamente à instauração da Sindicância Disciplinar, deve ser elaborado juízo de admissibilidade, que deverá conter análise dos fatos, condutas, agentes envolvidos e possível tipificação, da forma mais detalhada que o momento processual permitir, de modo a nortear a posterior produção de provas e apresentação de defesa pelo acusado.
- c) Ao final da instrução, deve-se notificar o acusado para apresentação de defesa escrita, nos termos do art. 44 da Lei nº 9.784/99, dispensando-se a elaboração de termo de indicição caso os fatos apurados no processo coincidam exatamente com aqueles apontados no juízo de admissibilidade/indicados na instauração.
- d) Caso na fase instrutória sejam conhecidos novos fatos pelos quais o acusado possa vir a ser responsabilizado, deverá ser elaborado termo de indicição previamente à abertura de prazo para a defesa escrita.
- e) Após a apresentação da defesa, deve ser elaborado o Relatório Final, contendo opinião conclusiva acerca do resultado que se entende mais adequado ao processo; esse Relatório não poderá inovar trazendo fatos não apontados no juízo de admissibilidade ou no eventual termo de indicição.
- f) Por ausência de previsão legal, o interrogatório do acusado não é obrigatório, devendo a Comissão facultar o comparecimento do acusado caso entenda que seu depoimento possa contribuir para melhor elucidação dos fatos sob apuração.

2.24.3. Repercussão disciplinar das faltas injustificadas pelo contratado temporário

Nota Técnica nº 1444/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 06/07/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68430>

Conclusões acerca da matéria:

4.11. Já as letras “c” e “d” do item 12.4 do edital trazem outros casos específicos de extinção do contrato, não constantes na Lei nº 8.745/93, como a prática de infração disciplinar de natureza grave ou o registro de mais de cinco faltas mensais não justificadas, bem como as hipóteses de identificação de doenças preexistentes que comprometam o desempenho ou coloquem em risco a saúde do contratado, desde que comprovadas por Junta Médica Oficial. Observa-se, portanto, que o rol das hipóteses de extinção do contrato temporário não é taxativo, possibilitando a sua ampliação por meio do respectivo edital, desde que as novas hipóteses criadas não estejam em conflito com a Constituição Federal, com a lei específica regente – ou mesmo outras leis aplicáveis, e estejam relacionadas com a natureza e as atribuições das funções a serem desempenhadas, dentro de parâmetros razoáveis e proporcionais.

4.35. Em síntese, em resposta à consultante, entende-se que a conduta apresentada a exame deve ser tratada como infração disciplinar, especialmente pela caracterização de faltas não justificadas pelo não comparecimento ao serviço durante o período pós ato de comunicação da extinção do contrato, porém, não como situação de abandono de cargo (art. 138, da Lei nº 8.112/90), mas sim como inobservância de normas legais e regulamentares (art. 116, inciso III, da Lei nº 8.112/90). Adverte-se, por derradeiro, que a criação de novas hipóteses de extinção de contrato temporário, ainda que visem à garantia do interesse público, devem passar por uma análise prévia quanto aos seus efeitos e repercussão face ao sistema legal e normativo vigente.

2.25. RECURSO, REVISÃO E RECONSIDERAÇÃO

2.25.1. Legitimidade para apresentação de pedido de reconsideração

Nota Técnica nº 1821/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 11/08/2023.

Conclusões acerca da matéria:

- a) o único legitimado a interpor o pedido de reconsideração previsto no artigo 106 da Lei nº 8.112/90, em sede de processo administrativo disciplinar, é o próprio servidor acusado/ condenado;
- b) a consequência da apresentação de pedido de reconsideração por outrem é o não conhecimento do sucedâneo recursal;
- c) é possível que a autoridade administrativa destinatária do pedido de reconsideração apresentado por parte ilegítima, ou mesmo de forma extemporânea, receba a peça como pedido de revisão, processando-o na forma do artigo 174 e seguintes da Lei nº 8.112/90.

2.25.2. Competência para autorização do processamento do pedido de revisão

Nota Técnica nº 2045/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 18/09/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93569>

Conclusões acerca da matéria:

- a) A competência para conhecer do pedido de revisão e autorizar o seu processamento no âmbito do Executivo Federal é do Ministro de Estado da respectiva pasta, nos termos do artigo 177, da Lei nº 8.112/90;
- b) Esta competência poderá ser delegada pelo Ministro de Estado, visto que não está contida dentre as vedações prevista no artigo 13, da Lei nº 9.784/99;
- c) Havendo submissão do pedido de revisão dirigido à autoridade distinta da prevista na legislação, o endereçamento poderá ser corrigido de ofício, promovendo-se o encaminhamento do pedido ao Ministro de Estado da respectiva pasta ou ao eventual delegatário, se o caso;

d) Para o rito regente do pedido de revisão, independente da pena aplicada, deve ser observado o rito ordinário, previsto entre os artigos 148 e 166, da Lei nº 8.112/90, para os servidores estatutários.

3. PROCESSO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

3.1. RESPONSABILIZAÇÃO DE DIRIGENTES DE EMPRESAS ESTATAIS

3.1.1. Ausência de previsão regimental e necessidade de investigação

Nota Técnica nº 2332/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 08/09/2020.

Conclusões acerca da matéria:

5.1. Ante o acima exposto, considerando que, a par da inexistência de previsão normativa para a instauração de processo administrativo disciplinar em desfavor de Conselheiros de Estatais, cabe à Administração Pública zelar pela observância dos princípios inscritos no art. 37 da Constituição da República e no art. 2º da Lei nº 9.784, de 1999, razão pela qual, ante a notícia de suposta irregularidade perpetrada por membro de Conselho, caberá a instauração de processo administrativo, fundamentado na Lei nº 9.784, de 1999.

5.2. Comprovada a ocorrência da conduta irregular, deverá a recomendação de destituição do membro do Conselho ser ao Presidente [da empresa estatal], com vistas à convocação da Assembleia Geral [...], para a adoção das providências a seu cargo.

3.1.2. Responsabilização de empregados por atos praticados na condição de membro do CONSAD

Nota Técnica nº 2586/2022/CGUNE/CRC • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 23/11/2022.

Conclusões acerca da matéria:

4.31. No tocante à possibilidade de responsabilização administrativa/disciplinar considera-se que ao membro do Conselho de Administração das empresas estatais não se aplica o poder hierárquico/disciplinar, tendo em vista a natureza do vínculo que estabelece com o Estado com a adoção de regime jurídico próprio (Leis nº 6.404/76, 13.303/2016, estatuto, regimento geral e normativos internos que venham a adotar, contendo deveres e proibições a serem observados por tal agente público, e penalidades cabíveis no caso de conduta inadequada).

4.32. Outro fundamento para o não cabimento de processo disciplinar para a responsabilização de eventuais irregularidades cometidas por membros de conselhos de administração nas empresas estatais é o princípio constitucional da isonomia (CF, art. 5º, caput). Ora, se o membro do CONSAD não empregado da Companhia não será sujeito passivo de processo sancionador em caso de eventuais irregularidades praticadas no exercício ou em razão desse mister não se afigura adequado aplicar tratamento não isonômico ao empregado membro do CONSAD.

4.33. Dessa forma, esse agente público não responde a processo administrativo sancionador, especificamente, em relação a sua atuação como membro do Conselho de Administração, ressalvadas as possibilidades de apuração do(s) fato(s) com vistas à verificação de justa causa para a destituição do mandato pela Assembleia Geral (ato administrativo de caráter não punitivo), e, ou, ajuizamento de ação de responsabilidade civil, apuração do(s) fato(s) pela COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA, além de processo penal no caso de cometimento de alguma conduta criminal.

4.34. Todavia, tratando-se do suposto cometimento de ilícitos funcionais não relacionados à atuação como membro do CONSAD, o empregado público responderá a Processo Administrativo Sancionador - PAS, observadas as orientações constantes da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, em especial relativas ao juízo de admissibilidade, bem como as normas internas da Companhia e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.2. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA LEI Nº 9.784/1999 AOS PROCESSOS SANCIONADORES NO ÂMBITO DE EMPRESAS ESTATAIS

3.2.1. Revogação do Enunciado nº 15, da CCC

Nota Técnica nº 1464/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 26/06/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/45916>.

O Enunciado nº 15, de 18 de janeiro de 2017, foi aprovado em reunião da Comissão de Coordenação de Correição - CCC realizada em 15 de dezembro de 2016, tendo a seguinte redação: “Inexistente normativo interno no âmbito da empresa estatal que estabeleça o rito processual prévio à aplicação de penalidades, admite-se a adoção, no que couber, do procedimento disciplinar previsto na Lei nº 8.112/1990 para a apuração de responsabilidade de empregados públicos”.

No Voto do Relator, restou consignado que aos acusados em processos disciplinares de natureza punitiva no âmbito das empresas estatais deve ser oportunizado o contraditório e a ampla defesa, não se exigindo, por outro lado, o mesmo rigor verificado nos processos disciplinares previstos na Lei nº 8.112/1990. Todavia, conforme apontado no referido Voto, a Lei nº 9.784/1999, que disciplina os processos administrativos em toda a Administração Pública Federal, já dispõe sobre a necessária observância aos princípios da ampla defesa e do contraditório.

Assim, revisitando o entendimento desta CRG, sobreveio a Nota Técnica nº 109/2020/CGUNE/CRG, aprovada pelo Corregedor-Geral da União, trazendo o seguinte posicionamento: “...diante da ausência de normativo interno que disponha sobre o rito processual a ser seguido, entende-se que os processos disciplinares no âmbito das estatais deverão observar tão somente as regras pertinentes à matéria disposta na regra geral de processo administrativo aplicável à toda Administração Federal - Lei nº 9784/1999. Com isso, afasta-se as empresas estatais de um campo normativo de aplicação voltado aos servidores públicos, com todas as suas especificidades, restando, contudo, garantidos, dentre outros princípios, especialmente os princípios do contraditório e da ampla defesa, sem necessidade de observação do regramento derivado do processo administrativo disciplinar estatutário ...”.

Conclusões acerca da matéria:

(i) Considerando que Enunciado nº 15 não mais expressa o entendimento firmado no âmbito desta CRG, propõe-se o seu cancelamento. Cabe ressaltar, no entanto, que o entendimento ora consolidado tem eficácia prospectiva, nos termos contidos no inciso XIII do parágrafo único do art. 2º da Lei nº 9.784/1999, não comprometendo a validade dos processos já decididos sob a vigência do entendimento anterior, a bem da estabilidade e da segurança jurídica; e

(ii) Ademais, resta consignar que as nulidades em processos disciplinares apenas se configuram quando há prejuízo à defesa. Logo, a utilização do rito processual estabelecido na Lei nº 8.112/1990 em processos no âmbito das estatais, ainda que em momento posterior à alteração de entendimento deste Órgão Central, não configura uma nulidade processual, uma vez que restariam atendidos os princípios da ampla defesa e do contraditório.

3.2.2. Empregados anistiados na Administração direta, autárquica e fundacional

Nota Técnica nº 1087/2022/CGUNE/CRG • aprovada pela
Corregedora-Geral da União, Substituta, em 01/07/2022.
Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/74024>

Conclusões acerca da matéria:

4.30. Desse modo, levando-se em conta o número de empregados anistiados existentes na Administração direta, autárquica e fundacional, bem como de que as questões disciplinares com o envolvimento desta espécie de empregado tendem a reduzir com o tempo, além do fato de que os efeitos de uma efetiva e futura alteração ou inovação normativa para a fixação de parâmetros procedimentais disciplinares somente alcançaria aquelas situações ainda não submetidas formalmente à instância disciplinar administrativa por meio do devido processo, orienta-se, para o momento, como base de composição do rito processual a ser aplicado aos empregados anistiados, a utilização da Lei nº 9.784/99. Cumpre frisar que não há impedimento para que se promova a regulamentação interna da matéria no âmbito de cada órgão ou entidade da administração, de forma que possam definir o rito e a forma do processo nestas circunstâncias especiais, respeitadas as garantias do contraditório e da ampla defesa e a orientação das sucessivas fases do processo rumo ao julgamento final.

3.3. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PDV). EMPRESA PÚBLICA FEDERAL

3.3.1. Impedimento de participação por acusado em processo disciplinar

Nota Técnica nº 1679/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 29/08/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/43857>

Restou recomendada a inclusão, no regulamento do Programa de Desligamento Voluntário - PDV da empresa estatal, de cláusula impeditiva do pagamento de indenização a empregados que estejam sob investigação, mediante processo disciplinar sancionador, ou, ainda, indiciados em inquérito policial ou civil, ou que sejam réus em processo criminal ou ação de improbidade administrativa que guarde relação com a condição de dirigente ou empregado, enquanto não concluída e julgada a apuração ou o processo respectivo.

Justificou-se tal recomendação como forma de impedir o desligamento de empregado com recebimento do benefício antes da conclusão do respectivo processo, o que poderia implicar em dispêndio de vultosos benefícios financeiros e eventual responsabilização dos dirigentes da empresa.

Assim, deve-se garantir que a previsão do plano de desligamento voluntário realmente constitua uma medida de maior economicidade para a empresa pública, e não uma forma de má gestão dos recursos públicos. Ainda, deve-se destacar que a participação no plano de desligamento deve ser voluntária e não constitui direito subjetivo do empregado, sua adesão somente pode ser concretizada na medida em que ele apresenta os requisitos necessários para participação no processo de desligamento. Ou seja, a empresa deve formatar as condições de participação da forma que for mais adequada para os seus objetivos de redução do quadro e economicidade, e não para privilegiar os interesses individuais de determinado empregado.

Conclusões acerca da matéria:

Concluiu-se que a inclusão de cláusula impeditiva de desligamento voluntário de empregado público que esteja respondendo a processo administrativo ou judicial é medida salutar que homenageia a moralidade e a economicidade no dispêndio dos recursos públicos e deve ser replicada junto às empresas públicas e sociedades de economia mista pelo Órgão Central, por meio da Coordenação Geral de Promoção de Integridade do SISCOR, observando as recomendações dos itens 3.16 a 3.18 da presente Nota.

3.4. LEI Nº 14.457, DE 2023, E AS COMPETÊNCIAS DA CIPA

3.4.1. Ausência de conflito de competências

Nota Técnica nº 582/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/03/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/73632>

Conclusões acerca da matéria:

A Lei nº 14.457, de 2023, ao instituir o Programa Emprega+ Mulheres e atribuir à CIPA (cujo nome passou a ser “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”) o tratamento de casos de assédio, determinou que a fixação de procedimentos voltados ao recebimento e acompanhamento de denúncias, à apuração de fatos e à aplicação de sanções disciplinares aos responsáveis por atos de assédio são medidas a serem adotadas pelas empresas para a promoção de um ambiente laboral seguro e sadio, não tendo determinado que tais procedimentos passem a ser atribuição da CIPA. Portanto, no âmbito do poder público, tais atribuições permanecem de responsabilidade das unidades internas dedicadas ao tratamento de assuntos de ouvidoria e correccionais, bem como, das autoridades competentes para a aplicação de sanções.

3.5. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EX-EMPREGADOS

3.5.1. Possibilidade de aplicação e definição de prioridades

Nota Técnica nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/07/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77005>

Revisão do entendimento então consolidado na Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG.

Conclusões acerca da matéria:

a) É admitida a apuração e responsabilização disciplinar de ex-empregados públicos, inclusive com a conversão de demissão sem justa causa ou desligamento a pedido em demissão por justa causa;

b) A área correcional, entretanto, deve privilegiar a apuração disciplinar em face de empregados públicos que mantenham vínculo ativo com a Administração, tendo a faculdade de, mediante decisão motivada, deixar de instaurar procedimentos investigativos e acusatórios em face de ex-empregados, em especial quando os elementos do caso concreto não apontarem para a necessidade, conveniência e oportunidade da medida.

3.6. SANÇÕES DISCIPLINARES

3.6.1. Aplicação do Princípio da Proporcionalidade quando da tipificação dos fatos em incontinência de conduta praticada por empregado público federal

Nota Técnica nº 1392/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 28/05/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67317>

Diferente dos servidores públicos federais, sujeitos a regime jurídico estatutário definido na Lei nº 8.112/1990, os empregados públicos federais, seja na administração direta, autarquias e fundações, nos termos da Lei nº 9.966/2000, de 22 de fevereiro de 2000, ou nas empresas públicas, sociedades de economia mista ou fundações públicas de direito privado, são contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Nessa condição, os empregados públicos federais firmam contrato de trabalho e submetem-se à legislação trabalhista como os funcionários de qualquer empresa privada.

No tocante ao exercício da disciplina nas empresas estatais o “Manual de Processo Administrativo Sancionador”, elaborado pela Controladoria-Geral da União – CGU, orienta que, a despeito de deter o poder disciplinar, de natureza potestativa, o empregador encontra limites para a utilização dessa prerrogativa, devendo observar a adequabilidade da norma de direito ao caso concreto e a gradação da pena em relação à conduta do empregado tida como irregular, punindo as faltas mais leves com as penas mais brandas e as faltas mais graves com as penas mais severas, sob pena de violação ao princípio da proporcionalidade, anulação da penalidade e determinação de reintegração do empregado pelo Poder Judiciário.

Conclusões acerca da matéria:

(i) A demissão por justa causa constitui medida de exceção de resolução da relação empregatícia, é necessário maior cuidado pelo empregador na análise dos fatos, circunstâncias e provas coligidas, aplicando-se o enquadramento da conduta à previsão legal de incontinência de conduta quando não restarem dúvidas quanto à falta praticada, seja de forma dolosa ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé inerentes ao contrato de trabalho, inviabilizando-se, por conseguinte, o prosseguimento da relação empregatícia; e

(ii) Possibilidade de aplicação do Princípio da Proporcionalidade quando do enquadramento legal das condutas irregulares de empregados públicos federais pelo empregador, no âmbito das empresas estatais federais, inclusive nas situações de possível incontinência de conduta, hipótese de dispensa por justa causa pelo empregador, prevista no art. 482, “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aplicável ao desvio funcional específico e comprovadamente grave que justifique a penalidade expulsiva.

3.6.2. Demissão de empregado público celetista por “ato de improbidade”, nos termos do art. 482 da CLT

Nota Técnica nº 3803/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 19/12/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77820>

Conclusões acerca da matéria:

a) O “ato de improbidade”, previsto no art. 482, a, da CLT e que gera demissão por justa causa, tem aplicação e conceito independentes da configuração da improbidade administrativa, nos termos do ordenamento jurídico-administrativo (CF, art. 37, § 4º; Lei nº 8.429, de 1992; e Lei nº 12.813, de 2013).

b) O ato de improbidade previsto na legislação trabalhista corresponde a conceito mais genérico, que envolve os elementos de desonestidade, quebra de confiança, má-fé, fraude, dano patrimonial ao empregador ou a terceiros e busca pelo empregado pela obtenção de vantagem indevida, além de outros conceitos correlatos, desenvolvidos pela doutrina trabalhista; não se resume, portanto, aos atos de improbidade administrativa previstos na legislação administrativista, podendo abarcar também quaisquer outros atos desleais que envolvam um ou alguns dos elementos elencados neste tópico.

c) Assim, os empregados públicos, detentores de vínculo trabalhista com a Administração Pública, estão sujeitos à responsabilização, tanto pela improbidade administrativa (respondendo à Lei nº 8.429, de 1992), como pela improbidade “trabalhista”, sujeitando-se, em qualquer dos casos, à demissão por justa causa, nos termos do art. 482, a, da CLT.

d) Entretanto, necessário destacar o dever de cautela na aplicação da tese desenvolvida nesta Nota Técnica, tendo em vista que, uma vez enquadrada uma conduta em tipo para o qual a legislação prevê a aplicação de sanção de demissão, a Administração Pública não dispõe de qualquer discricionariedade para deixar de aplicar a penalidade expulsiva, devendo-se reservar o enquadramento como “ato de improbidade” para as condutas graves, que façam desaparecer a confiança e a boa-fé inerentes ao contrato de trabalho, inviabilizando-se, por conseguinte, o prosseguimento da relação empregatícia.

e) A tese aqui desenvolvida não se aplica aos servidores estatutários federais, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, cuja situação específica foi analisada em outra manifestação desta CGUNE - em relação a esse tema, aguarda-se, atualmente, unificação dos entendimentos a ser realizada pela Consultoria-Geral da União.

3.7. PROCEDIMENTOS

3.7.1. Defesa Técnica e designação de defensor dativo

Nota Técnica nº 1086/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 19/05/2020. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94169>

Conclusões acerca da matéria:

a) As normas internas das empresas estatais que estabelecem os seus próprios modelos de processos administrativos sancionadores, por via originária ou adequação, devem especial respeito ao contraditório e à ampla defesa, bem como, à motivação de produção normativa pautada na razoabilidade e na proporcionalidade, sob pena de controle jurisdicional e administrativo;

b) O controle administrativo visa o aprimoramento e a harmonização da atividade correcional, com vistas a um escorreito processamento de responsabilização dos agentes públicos no âmbito da Administração Pública Federal;

c) Não é recomendável que, em processos administrativos sancionadores instaurados dentro de uma mesma empresa pública, um empregado seja constituído como procurador de outro, entendendo-se, contudo, que em relação a empregados de empresas públicas diversas, tal restrição não deva se configurar, a não ser que imposta por dispositivo constante em norma interna;

d) Não se exige a formação jurídica ou mesmo a habilitação para o exercício da advocacia como condição para o exercício de representação em defesa de empregado público junto a processo administrativo sancionador;

e) Como forma de garantir efetividade à defesa no curso do processo administrativo sancionador, em relação ao defensor dativo, é preferível que este possua formação jurídica e tenha conhecimento da matéria correcional, não sendo, contudo, os mencionados atributos reconhecidos como condições essenciais ao exercício da defesa;

f) De forma excepcional, no curso do processo administrativo sancionador, podem ocorrer situações em que a presença do advogado se faça necessária como garantia dos direitos derivados da ampla defesa, dependendo de manifestação do envolvido, a qualquer momento, perante a Comissão (pela necessidade de auxílio profissional em questão sensível fui pela complexidade da matéria) ou por verificação de inépcia da defesa (que pode, em última instância, resultar na indicação de defensor dativo para produção da defesa); [...]

3.7.2. Avocação de competência e formação de comissão disciplinar

Nota Técnica nº 1799/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 01/09/2020. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/63602>

Conclusões acerca da matéria:

3.14. Em matéria correcional, a unidade de corregedoria regularmente constituída e amparada em regramento específico ocupa posição hierarquicamente superior às demais autoridades da empresa, por se tratar de unidade especializada e dedicada exclusivamente àquela matéria. Note-se que tal posição ascendente aplica-se somente no trato da matéria disciplinar, não invadindo outras esferas de atuação dos Gerentes e Superintendentes da Ebserh.

3.15. Destaca-se que a atribuição de competência de avocação à Corregedoria possui caráter excepcional e está restrita àquelas hipóteses em que a autoridade originariamente competente (Gerente ou Superintendente) não atuou de forma diligente para apurar as irregularidades referentes àquelas matérias não especificadas no artigo 15 da Norma Operacional (de competência exclusiva da Corregedoria).

3.16. Em outras palavras, o artigo 17 da Norma Operacional de Controle Disciplinar não confere um salvo-conduto para que a Corregedoria encampe a competência disciplinar das demais autoridades da Ebserh, até mesmo porque, via de regra, a apuração por autoridade mais próxima dos fatos importa em maior facilidade probatória e tempestividade na apuração. Assim, verifica-se que o exercício dessa competência excepcional pela Corregedoria está também de acordo com o que disciplina a Lei nº.9.784/1999, de aplicação subsidiária: Art. 15. Será permitida, em caráter excepcional e por motivos relevantes devidamente justificados, a avocação temporária de competência atribuída a órgão hierarquicamente inferior.

3.17. Portanto, não existe óbice ao exercício da competência de avocação de processo sancionador por parte da Corregedoria do Ebserh desde que observados os estritos termos da Norma Operacional de Controle Disciplinar.

[...]

3.20. Por fim, destaca-se que os agentes públicos estáveis de outros órgãos ou entidades que compõem as referidas comissões podem desempenhar suas atividades no âmbito da empresa, em razão de cessão ou requisição, regulada pelo Decreto nº.9.144, de 22 de agosto de 2017, ou serem designados apenas de forma pontual para atuar nas referidas comissões, mediante entendimento entre as autoridades dos referidos órgãos e/ou entidades.

3.7.3. Múltiplas questões relacionadas ao processo administrativo sancionador

Nota Técnica nº 109/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 24/03/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/43854>

Conclusões acerca da matéria:

a) O prazo prescricional no procedimento administrativo sancionador (PAS) somente se inicia com o conhecimento do fato ilícito pela autoridade competente para a instauração do processo;

b) Por ausência de imperativo legal que disponha especificamente sobre a matéria, uma vez iniciada a contagem do prazo prescricional o mesmo não será interrompido, nem suspenso, com a instauração do processo administrativo sancionador acusatório, a não ser que tais condições estejam previstas em norma interna, tornando a exigência válida e obrigatória;

c) Em razão de garantia expressa em preceito constitucional, bem como do interesse público, entende-se que na ausência de disposição normativa interna acerca dos prazos prescricionais de processos administrativos sancionadores, os prazos a serem utilizados serão aqueles estabelecidos no art. 142 da Lei nº 8.112/90;

d) Pelo fato de não haver previsão legal específica para a utilização da prescrição penal, nos mesmos moldes do comando exposto no art. 142, § 2º, da Lei nº 8.112/90, a incidência deste efeito somente poderá ser verificada quando da inclusão do preceito em norma interna;

e) O princípio da imediatividade não é passível de aplicação em matéria disciplinar no âmbito das empresas estatais;

f) Nas empresas estatais, nas hipóteses de ausência ou omissão de regulamentação normativa interna acerca do rito processual disciplinar, far-se-á tão somente a utilização subsidiária do rito geral estabelecido na Lei nº 9.784/99;

g) É necessária a supervisão e o acompanhamento da área correccional em relação a todos os procedimentos de apurações disciplinares no âmbito das empresas estatais, bem como em relação aos Termos de Ajustamento de Conduta firmados;

h) Cabe aos regimentos internos das empresas estatais a normatização e a regulamentação das atividades relacionadas às suas Comissões Disciplinares;

i) Na ausência de previsão em contrário em norma interna, a unidade correccional das empresas estatais poderá conduzir ou participar de quaisquer procedimentos investigativos ou apuratórios instaurados ou a instaurar, em todas as suas fases.

3.8. PROCESSOS DISCIPLINARES DAS EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO

Nota Técnica nº 3/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 10/01/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67379>.

Conclusões acerca da matéria:

3.12. A competência do Ministério supervisor para conduzir tais processos está amparada no arcabouço legislativo aplicável às empresas e sociedades em processo de liquidação, especialmente, o citado artigo 59 do Decreto nº.2.594/1998 e o artigo 8º, inciso IV, do Decreto nº.9.589/2018, que indica que a remessa do inventário das ações judiciais e processos extrajudiciais que envolvam a empresa em liquidação será feita à Advocacia-Geral da União por meio do Ministério ao qual a estatal está vinculada.

3.13. Assim, para operacionalizar o trâmite dos referidos processos, orienta-se que seja adotado o seguinte marco temporal:

a) até o momento de rescisão dos contratos de trabalho pelo liquidante, compete à unidade correcional da respectiva empresa ou sociedade a realização do juízo de admissibilidade e a condução da apuração, devendo envidar esforços para que tais processos sejam finalizados antes do encerramento dos contratos de trabalho;

b) após a rescisão dos contratos: I - aqueles processos que não apresentem qualquer indício de prejuízo ao Erário, de crime contra a Administração Pública, ou irregularidade praticada por ente privado, deverão ser arquivados; II - aqueles processos que apresentem qualquer indício de prejuízo ao Erário, de crime contra a Administração Pública, ou irregularidade praticada por ente privado, deverão ser encaminhados ao respectivo Ministério supervisor, a quem competirá fazer novo juízo de admissibilidade por ocasião do seu recebimento.

3.14. Por fim, cumpre destacar que a competência de apuração permanece com a unidade correcional da empresa ou sociedade em liquidação até o momento de rescisão dos contratos pelo liquidante, motivo pelo qual deve-se privilegiar o princípio da celeridade na apuração administrativa, ainda mais premente nesse processo de liquidação e desestatização.

4.1. COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

4.1.1. Competência para avaliação de processos de negócios gerenciados pelas unidades correcionais.

Nota Técnica nº 608/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/03/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65124>

Conclusões acerca da matéria:

Trata-se de consulta encaminhada pela unidade de corregedoria de determinada Agência no que concerne à competência da unidade de auditoria interna dessa Agência proceder à avaliação dos processos de negócios gerenciados por aquela unidade correcional.

Conclusão no sentido de que compete à auditoria interna dos órgãos proceder ao controle interno da gestão, não cabendo, entretanto, adentrar ao mérito das funções correcionais, às quais são supervisionadas pela Corregedoria-Geral da União, Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

4.1.2. Serviços Sociais Autônomos

Nota Técnica nº 1097/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 24/06/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44431>

Trata-se de processo autuado a partir do recebimento de pedido de acesso à informação proveniente de parlamentar federal, o qual indaga, em apertada síntese, quais as providências adotadas pela Controladoria-Geral da União para apuração de supostas irregularidades na celebração de contratos no âmbito da APEX-BRASIL, conforme denúncias feitas pela ex-Diretora daquela Agência.

Tem-se que os órgãos de controle interno “devem exercer suas competências e assegurar a responsabilização por condutas irregulares que envolvam valores federais, inclusive a continuidade e a reiteração na esfera administrativa”, e que a previsão de competências pela lei também abarca os poderes implícitos necessários para bem exercê-las, razoável supor que a Controladoria-Geral da União, legalmente imbuída da competência de adoção das “providências necessárias à defesa do patrimônio público, ao controle

interno, à auditoria pública, à correição, à prevenção e ao combate à corrupção, às atividades de ouvidoria e ao incremento da transparência da gestão no âmbito da administração pública federal” detêm competência administrativa concorrente para apurar irregularidades envolvendo contratações feitas por serviços sociais autônomos quando estas avenças envolverem recursos públicos federais, sem afastar a competência do Tribunal de Contas da União e das instâncias responsáveis pela supervisão do contrato de gestão firmado pela APEX. Entender em sentido contrário poderia levar a situações em que nenhum órgão ou entidade pudesse exercer a correta fiscalização no caso concreto, em razão de sua proximidade com os fatos ou agentes envolvidos, o que poderia dificultar a isenção da apuração.

Conclusões acerca da matéria:

Conclusão, com fulcro no artigo 51 da Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019; artigo 4º, §3º, Decreto nº 5.480/2005; artigo 1º, Lei nº 12.846/2013; e parágrafo segundo da Cláusula 16ª do Contrato de Gestão firmado entre a APEX-Brasil e o seu Ministério supervisor, no sentido de que a Controladoria-Geral da União, por meio de sua Corregedoria-Geral da União, possui competência concorrente para apurar administrativamente eventuais irregularidades verificadas na celebração e execução de contratos firmados com entes privados no âmbito da APEX, desde que verificada a utilização de recursos federais no caso concreto.

4.1.3. Conselhos Federais de fiscalização profissional

Nota Técnica nº 2751/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 08/01/2020. Acessível em
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44790>

Conclusões acerca da matéria:

Concluiu-se que a Corregedoria-Geral da União carece de competência para intervir nas decisões do Conselho Federal de Contabilidade. Neste contexto, o controle da gestão no âmbito dos conselhos profissionais fica adstrita às respectivas unidades de auditoria interna e ao controle externo a cargo da Corte de Contas.

4.1.4. Apuração disciplinar em face de titular e ex-titular de unidade dos sistemas de correição, de integridade, de controle interno e de ouvidoria

Nota Técnica nº 358/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/05/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/76662>

Esclarecimentos sobre a Nota Técnica nº 3118/2020/CGUNE/CRG, aprovada anteriormente pelo Corregedor-Geral da União em 03/12/2020.

Conclusões acerca da matéria:

a) Os agentes públicos que exerçam ou tenham exercido o cargo ou a função de titular de quaisquer das unidades dos Sistemas de Controle Interno, de Integridade Pública, de Correição e de Ouvidoria nos órgãos, entidades e empresas do Poder Executivo Federal, cujos nomes tenham sido devidamente aprovados pela CGU, deverão ser investigados e processados, na esfera correcional, por fatos ocorridos durante o exercício da função ou do cargo, exclusivamente, pela CGU. A unidade que receber denúncias e representações sobre tais agentes deverá, independente de realização de juízo de admissibilidade, encaminhá-las, imediatamente, à Corregedoria-Geral da União (CRG), para apuração, por qualquer meio idôneo.

b) Os agentes públicos que exerçam ou tenham exercido a função ou o cargo de titular de quaisquer das unidades dos Sistemas de Controle Interno, de Integridade Pública, de Correição e de Ouvidoria nos órgãos, entidades e empresas do Poder Executivo Federal de forma precária, em caráter interino ou em substituição ao titular, sem a aprovação dos seus nomes pela CGU, poderão ser investigados e processados pelo órgão central do SISCOR, se, após a análise do caso concreto pela CRG, ficar evidenciada alguma das hipóteses descritas no inciso VIII, do art. 4º do Decreto nº 5.480/2005. O encaminhamento de pedidos de instauração e avocação pela CGU, em tais casos, deverá ser realizado por meio do sistema e-PAD e será instruído com a respectiva matriz de responsabilidade e com a indicação das razões que justificam a atuação do órgão central do SISCOR no caso concreto.

c) Somente fatos ocorridos durante o tempo de exercício da função ou do cargo de titular de unidade integrante dos Sistemas de Controle Interno, de Integridade Pública, de Correição e de Ouvidoria nos órgãos, entidades e empresas do Poder Executivo Federal deverão ser investigados e processados com exclusividade pela CGU, na esfera correcional. A apuração de fatos praticados por tais agentes antes ou após o exercício do respectivo cargo ou função apenas será realizada pela CGU, se for evidenciado que os fatos a serem apurados têm relação com o exercício do mandato ou encampam algum tipo de perseguição decorrente de algo que o agente público tenha feito quando exerceu alguma das funções ou cargos, cabendo à CGU proceder a essa averiguação.

4.1.5. Apuração disciplinar em face de titulares de unidades de ouvidoria interna das agências reguladoras

Nota Técnica nº 2705/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 13/11/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77721>

4.5.10. Ora, no caso dos ouvidores de agências reguladoras, em que pese a legislação de regência seja distinta, estão presentes os mesmos requisitos que fundamentaram o entendimento consolidado nas consultas anteriores. Afinal, as unidades internas das entidades autárquicas de regulação também integram o Sistema de Ouvidoria do PEF, os seus titulares precisam preencher critérios técnicos e passam por processo de seleção e aprovação por autoridades superiores. Além disso, a norma também lhes confere mandato, atenuando a regra geral da possibilidade de exoneração ad nutum dos ocupantes de cargos ou funções comissionadas.

4.5.11. Logo, se presentes, no caso dos ouvidores de agências reguladoras, requisitos de nomeação e de exoneração tão ou mais estritos do que aqueles previstos genericamente para os demais ouvidores do PEF, deve-se entender que a apuração de suas infrações funcionais, ocorridas durante o exercício do cargo, também atrai a competência desta Controladoria-Geral da União em matéria disciplinar.

Conclusões acerca da matéria:

- a) A apuração das infrações disciplinares praticadas pelos titulares das unidades de ouvidoria interna das agências reguladoras, nomeados com base no procedimento previsto na Lei nº 13.878/2019, durante o exercício dessa atividade, atrai automaticamente a competência desta Controladoria-Geral da União, uma vez que esses cargos ou funções também são especialmente protegidos pela norma;
- b) A apuração das infrações disciplinares praticadas pelos substitutos das unidades de ouvidoria das agências reguladoras, que não são submetidos ao processo de aprovação previsto na Lei nº 13.878/2019, ainda que durante o exercício da atividade, não atrai de forma automática a competência desta CGU, submetendo-se às regras ordinárias de competência, sejam elas legais ou regulamentares.
- c) No caso descrito na alínea “b”, o Corregedor-Geral da União pode, com fundamento no artigo 49, §1º, II da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, artigo 1º da Portaria CGU nº 1.286, de 10 de abril de 2019, desde que preenchidos os requisitos previstos no inciso VIII, do artigo 4º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, instaurar diretamente os devidos procedimentos disciplinares, ou avocar aqueles já em curso nos órgãos.

4.1.6. Avaliação patrimonial de empregados públicos

Nota Técnica nº 3050/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 08/12/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67312>

Conclusões acerca da matéria:

(i) Nos termos do Decreto nº 10.571, de 2019, compete à CGU manter sistema eletrônico para armazenamento das declarações de bens e conflito de interesses, bem como proceder à análise da evolução patrimonial dos agentes públicos civis da Administração Pública Federal Direta e Indireta; e

(ii) Não obstante, havendo indícios de evolução patrimonial desproporcional, cabe a cada unidade correcional do órgão ou entidade proceder à apuração por meio da instauração de sindicância patrimonial, nos termos do art. 14 do Decreto nº 10.571/2019, ou de processo administrativo disciplinar, nos casos em que os elementos de informação constantes em denúncia ou representação assim o justifiquem.

4.1.7. Dispensa do envio de cópia de processos disciplinares para a Corregedoria-Geral da União

Nota Técnica nº 529/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/04/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44437>

Conclusões acerca da matéria:

Não há necessidade dos órgãos integrantes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal encaminharem ofício com as peças dos processos disciplinares para cumprimento ao disposto no §6º, do Art. 51 da Medida Provisória nº 870/2019, no Enunciado nº 8 do Manual de Boas Práticas Consultivas em Matéria Disciplinar (3ª Edição - 2017) da Consultoria-Geral da União/Advocacia-Geral da União ou no Parecer SEI Nº 6/2018/PGFN-MF, datado de 10 de outubro de 2018, bastando para tanto incluir/cadastrar e manter atualizado, esses processos disciplinares no Portal SisCor, antigo sistema CGU-PAD.

Todas as comunicações rotineiras e padrão sobre a ocorrência de irregularidades e de instauração, andamento ou julgamento de PADs as quais se fazem necessárias em face de dispositivos legais ou pareceres da Advocacia-Geral da União devem ser interpretadas, com fulcro no princípio da eficiência, no sentido de seu pleno atendimento pela utilização no órgão do sistema SisCor com a inclusão dos processos disciplinares e sua atualização constante, nos termos Portaria N° 1.043, de 24 de julho de 2007, desta Controladoria-Geral da União, sendo, inclusive, ressaltada a necessidade de inclusão dos 'processos à instaurar' nesse sistema. Destarte, somente excepcionalmente em virtude de situações de urgência que requeiram a adoção de medidas pela CGU ou peculiaridades do caso concreto deve-se efetuar a cientificação por meio de ofício com remessa de documentos.

4.1.8. COMPETÊNCIA CONCORRENTE ENTRE O MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Nota Técnica nº 1036/2024/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 14/05/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93310>

Conclusões acerca da matéria:

5.3. O Decreto nº 11.123/2022 não revogou o Decreto nº 3.669/2000. Deste modo o Ministério da Educação e a Controladoria-Geral da União possuem competência concorrente para o julgamento e a aplicação de penalidades a dirigentes máximos de autarquias e fundações vinculadas ao citado ministério, por força do disposto nos respectivos decretos.

4.1.9. COMPETÊNCIA PARA INSTAURAÇÃO E JULGAMENTO DE OCUPANTES DE CARGOS EM COMISSÃO EQUIVALENTES A CCE-17 OU SUPERIOR

Nota Técnica nº 1081/2024/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 27/05/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93472>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Nos termos do art. 4º, do Decreto nº 11.123/2022, foi delegada à Controladoria-Geral da União apenas a competência para o julgamento de processos disciplinares punitivos instaurados para apuração de condutas praticadas por ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança de nível equivalente a CCE-17 ou superior dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SISCOR, cabendo a aplicação das sanções disciplinares ou a promoção do respectivo arquivamento.
- b) A competência prevista no art. 4º, do Decreto nº 11.123/2022, não exclui a competência dos órgãos e entidades integrantes do SISCOR de realização de juízo de admissibilidade dos fatos envolvendo ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança de nível equivalente a CCE-17 ou superior, observadas as normas de competência interna, podendo instaurar e julgar os procedimentos investigativos necessários para a elucidação dos fatos, para fins de arquivar a matéria ou para decidir pela instauração de processo punitivo, salvo quando se tratar de fato envolvendo a autoridade máxima do órgão ou entidade.
- c) Além disso, os órgãos e entidades integrantes do SISCOR possuem competência para instauração de processo punitivo para apuração de fato envolvendo ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de nível equivalente a CCE-17 ou superior, salvo quando se tratar de fato envolvendo a autoridade máxima do órgão ou entidade, sem prejuízo do exercício da competência da Controladoria-Geral da União nas hipóteses previstas no inciso VIII, do art. 4º, do Decreto nº 5.480/2022, nos casos avaliados pela própria Corregedoria-Geral da União.
- d) Considerando que a celebração do termo ajustamento de conduta é de competência da autoridade instauradora, os órgãos e entidades integrantes do SISCOR poderão celebrar o ajuste com ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de nível equivalente a CCE-17 ou superior, salvo quando se tratar de fato envolvendo a autoridade máxima do órgão ou entidade, sem prejuízo do exercício da competência da Controladoria-Geral da União nas hipóteses previstas no inciso VIII, do art. 4º, do Decreto nº 5.480/2022, nos casos avaliados pela própria Corregedoria-Geral da União.

e) No caso de processo disciplinar punitivo instaurado para apuração de conduta de múltiplos investigados, deve ser encaminhado o relatório final à Controladoria-Geral da União para o julgamento exclusivamente dos ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança de nível equivalente a CCE-17 ou superior, cabendo o julgamento dos demais servidores à autoridade do respectivo órgão, entidade ou Ministério a que estejam vinculados, conforme regras de competência.

f) Compete à Controladoria-Geral da União a decisão quanto à anulação de julgamento e ao pedido de revisão referente a sanções aplicadas a ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de nível equivalente a CCE-17 ou superior, ainda que referentes a processos disciplinares finalizados antes da edição do Decreto nº 11.123/2022.

g) A competência estabelecida no artigo 4º do Decreto nº 11.123/2022 não se aplica aos membros da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral Federal, e aos procuradores do Banco Central, em razão do contido no Decreto nº 11.155/2022 e no Parecer 00021/2022/CONSUNIAO/CGU/AGU.

h) Por fim, o Ministro de Estado da Educação possui competência concorrente com a Controladoria-Geral da União para o julgamento de processos disciplinares punitivos para apuração de irregularidade envolvendo dirigentes máximos de fundação ou de autarquia vinculadas ao Ministério da Educação, por força do contido no Decreto nº 3.669/2000, conforme entendimento consolidado na Nota Técnica nº 1036/2024/CGUNE/DICOR/CRG.

4.1.10. Aplicação de sanção disciplinar pela Controladoria-Geral da União

Nota Técnica nº 319/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 23/02/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67846>

Conclusões acerca da matéria:

a) A demissão aplicada pelo Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União, quando investido na condição de Órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, dispõe, por si só, de aptidão para desconstituir qualquer vínculo funcional previamente existente entre o agente público sancionado e a Administração Pública Federal, atingindo, no caso das infrações relacionadas no artigo 137 da Lei nº 8112/90, qualquer cargo ocupado pelo agente.

b) A demissão aplicada pelo Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União, quando investido na condição de órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, não precisa ser integrada ou referendada por ato de qualquer outra autoridade pública para desconstituir, em especial no caso das infrações relacionadas no artigo 137 da Lei nº 8112/90, qualquer vínculo funcional previamente existente entre o agente público sancionado e a Administração Pública Federal.

c) A execução da penalidade de demissão aplicada pelo Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União, quando investido na condição de órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, em especial no caso das infrações relacionadas no artigo 137 da Lei nº 8112/90, não demanda, para a adoção dos atos necessários à desconstituição de qualquer vínculo funcional previamente existente entre o agente público sancionado e a Administração Pública Federal, a abertura de qualquer tipo de procedimento em contraditório, com a participação do servidor sancionado. 4.2. Unidades de Correição

4.2 UNIDADES DE CORREIÇÃO

4.2.1. Possibilidade de acúmulo, por uma mesma unidade de estrutura organizacional em órgão ou entidade, das funções de Ouvidoria, Auditoria e Corregedoria

Nota Técnica nº 86/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/01/2020.

Conclusões acerca da matéria:

Concluiu-se que as autarquias devem desempenhar suas atividades correcionais preferencialmente por intermédio de unidade organizacional específica, diretamente ligada à autoridade máxima, garantindo-se assim melhores condições para o exercício da atividade de correição com maior independência e autonomia. Quanto ao mais, deve a Autarquia contar com as manifestações da Secretaria Federal de Controle Interno - SFC e da Ouvidoria-Geral da União - OGU quanto ao tema objeto da consulta.

4.2.2. Ausência de desvio de função em razão de lotação de servidor em Corregedoria

Nota Técnica nº 1785/2019/CGUNE/CRC • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/10/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/43860>

Conclusões acerca da matéria:

- (i) Caracteriza-se como movimentação interna aqueles atos de deslocamento de servidores, no âmbito de um mesmo órgão, que visem a constituição de quadro de servidores para atuação e exercício junto às CPPADs;
- (ii) Na análise das condições subjetivas de ingresso e atuação de servidores nas CPPADs será preferível a admissão de servidores que tenham experiência como membros de Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, de formandos/formados em Direito, ou, ainda, daqueles que possuam outras qualificações relacionadas à atividade disciplinar;
- (iii) Não é necessária a existência de correlação entre as atribuições do cargo efetivo de lotação do servidor e as atividades administrativas e disciplinares especializadas desenvolvidas nas CPPADs, afastando-se, nestas situações, o entendimento de que, em casos de alteração de lotação, a função a ser exercida seja compatível com as atribuições do cargo de origem;
- (iv) A atividade exercida junto às CPPADs é de natureza especial, sem vinculação à cargo, portanto, os atos administrativos de permissão de movimentação interna de servidores, de um setor do órgão público para estas unidades correccionais, não podem ser caracterizados como condutas de desvio de função (art. 117, inciso XVII, da Lei nº 8.112/1990) ou de improbidade administrativa;
- (v) Ao servidor movimentado internamente para CPPAD caberá o direito exclusivo de recebimento do vencimento fixado para o seu cargo de lotação inicial - bem como aos adicionais porventura incorporados -, ocorrendo, contudo, a suspensão de vantagens pecuniárias e direitos, que estejam vinculados à natureza especial das atribuições e atividades inerentes ao seu cargo de origem, a partir do afastamento das condições de manutenção para o recebimento e gozo destes benefícios;
- (vi) O servidor movimentado internamente para CPPAD deverá cumprir jornada ordinária de trabalho de 40h (quarenta horas) semanais, com as ressalvas específicas de dispensa de ponto, naqueles casos de função exclusivamente apuratória, como membro de comissão, na forma do §1º, do art. 152, da Lei nº 8.112/1990;

(vii) Diante de possível redução nos vencimentos de servidor, em razão de movimentação interna para atuação em CPPADs, faculta-se à autoridade administrativa a utilização de gratificações genéricas, visando promover a recomposição salarial e o consequente aumento do interesse pelo desempenho destas funções, em benefício do desenvolvimento da atividade correcional;

(viii) Aplica-se a presunção de relevante interesse público às solicitações de movimentação de servidores para o âmbito das CPPADs.

4.2.3. Supervisão ministerial das unidades de correção

Nota Técnica nº 3118/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União em 03/12/2020. Acessível em
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64330>

Trata-se de estudo acerca da supervisão das unidades correcionais integrantes do Sistema de Correção do Poder Executivo Federal (SisCor), instituído pelo Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005.

Conclusões acerca da matéria:

(i) As atividades de um órgão ou de uma entidade podem ser classificadas como atividade finalística ou como atividade-meio. Será considerada uma atividade-fim aquela que se confunde com o objetivo do órgão ou da entidade, ou seja, são assim consideradas as atividades que devem ser realizadas para que o órgão ou a entidade cumpra com as finalidades a ele atribuídas em norma;

(ii) Já as atividades-meio são aquelas atividades de apoio, que contribuem para a organização e melhor consecução das atividades finalísticas do órgão ou da entidade. Tais atividades são encontradas em todos os órgãos e entidades, independentemente do seu ramo de atuação, a exemplo do setor de pessoal, do almoxarifado, do setor de licitações e contratos, entre outros;

(iii) Todos os órgãos e entidades da Administração Pública têm o dever de apurar eventuais irregularidades, não se tratando, entretanto, de uma atividade que represente a missão institucional da Instituição. Assim, entende-se que a atividade correcional se insere no rol de atividades-meio;

(iv) Necessário reconhecer que a supervisão ministerial é exercida sobre as atividades finalísticas das entidades integrantes da Administração Pública Indireta. Seguindo essa linha de raciocínio, conclui-se que, tratando-se de atividade-meio, as unidades correcionais não estão afetas à supervisão ministerial; e

(v) A supervisão ministerial é direcionada tão somente ao controle de legitimidade e de resultado das entidades da Administração Pública Indireta, zelando o órgão supervisor pelo cumprimento das finalidades para as quais aquelas foram criadas. Nesse sentido, considerando tratar-se de uma atividade-meio, a atividade correcional das entidades da Administração Pública Indireta não se submete à supervisão ministerial.

4.2.4. Aspectos remuneratórios de servidores que exercem atribuições correccionais

Nota Técnica nº 883/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 27/03/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/74017>

Conclusões acerca da matéria:

a) A Corregedoria-Geral da União não detém competência para se pronunciar sobre ser devido ou não o pagamento de gratificações, adicionais, indenizações ou bônus específicos de uma carreira aos servidores dessa carreira que exerçam atribuições correccionais; b) A garantia prevista no art. 8º, § 2º, do Decreto nº 5.480/2005 (“ao servidor da administração pública federal em exercício em cargo ou função de corregedoria ou correição são assegurados todos os direitos e vantagens a que faça jus na respectiva carreira, considerando-se o período de desempenho das atividades de que trata este Decreto, para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo ou emprego que ocupe no órgão ou entidade de origem”) estende-se a todos os detentores de cargos comissionados ou funções de confiança junto à Unidade de Correição – e não apenas ao seu titular –, bem como a todos os servidores que estejam no exercício de atividades de corregedoria ou correição.

4.2.5. Criação de unidade setorial de correição

Nota Técnica nº 184/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 08/02/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64825>.

Cinge-se a questão posta sobre a possibilidade da criação de unidade seccional de correição para atuação junto à unidade administrativa integrante da estrutura básica organizacional de um órgão ou entidade.

Compete, regra geral, a uma unidade seccional de correição a gestão da matéria correcional relacionada ao conjunto de unidades administrativas que compõem a estrutura organizacional básica do órgão ou entidade ao qual se vincula. Não obstante, ante as especificidades dos órgãos e entidades que compõem o Poder Executivo Federal, existem unidades que, embora estejam inseridas na estrutura organização de um órgão, dispõem de unidade correcional própria, sendo esta considerada uma unidade seccional, para fins do disposto no art. 2º, inciso III, do Decreto nº 5.480, de 2005. Como exemplos, pode-se citar a Corregedoria da Secretaria da Receita Federal do Brasil, vinculada ao Ministério da Economia, e as Corregedorias do Departamento de Polícia Federal e do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, vinculados ao Ministério da Justiça e Segurança Pública.

A criação dessas unidades seccionais permite o tratamento mais adequado e célere das questões correcionais ocorridas no âmbito da respectiva unidade administrativa, com a especialização do seu corpo técnico não apenas em Direito Sancionador, mas, sobretudo, às questões afetas particularmente a estas unidades. E como unidades seccionais, estas corregedorias ficam vinculadas administrativamente aos respectivos órgãos e se encontram tecnicamente subordinadas à Corregedoria-Geral da União, Órgão Central do SisCor (art. 4º do Decreto nº 5.480/2005 c/c art. art. 13, I, do Anexo do Decreto nº 9.681/2019).

Verifica-se, portanto, a inexistência de regra que limite, de alguma forma, a instituição de uma única unidade seccional de correição em cada órgão ou entidade. Logo, seguindo essa linha de raciocínio e respondendo à consulta formulada, não se verifica qualquer óbice à criação de uma unidade seccional de correição no âmbito do COAF, ainda que a unidade integre a estrutura organizacional básica de Entidade que já possua uma Corregedoria Seccional. A criação dessa unidade seccional dependerá apenas de análise quanto à conveniência e oportunidade do gestor, sendo que sua instituição encontra amparo na legislação, além de atender ao interesse público, propiciando maior efetividade às atividades correcionais.

Conclusões acerca da matéria:

Conclusão no sentido de não se vislumbrar qualquer óbice à instituição de unidade seccional de correição no âmbito do COAF, a qual, então, permanecerá administrativamente vinculada ao Banco Central do Brasil, e tecnicamente à Corregedoria-Geral da União, Órgão Central do SisCor.

4.2.6. Conceito de Unidade de Correição Instituída

Nota Técnica nº 1641/2023/CGSSIS/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 26/07/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77066>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Todos os órgãos e entidades possuem uma unidade setorial de correição. Porém, nem todos os órgãos e entidades possuem uma unidade setorial de correição instituída, vale dizer, minimamente estruturada;
- b) apenas unidades setoriais de correição estruturadas com certos requisitos mínimos são consideradas unidades setoriais de correição instituídas;
- c) pode-se conceituar ou definir unidade setorial de correição como a unidade responsável pelas atividades correcionais do órgão ou entidade de que faça parte;
- d) lado outro, pode-se conceituar ou definir unidade setorial de correição instituída como a unidade setorial de correição estruturada com certos requisitos, competências e/ou elementos mínimos;
- e) são três os requisitos/elementos mínimos para configuração de uma unidade setorial de correição instituída:
 - e.1) existência de norma interna válida do órgão ou entidade que atribua competência a uma unidade organizacional para tratar da matéria correcional;
 - e.2) atribuição de competência exclusiva ao seu titular para manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade correcional, em sentido estrito, relativamente a agentes públicos;
 - e.3) atribuição de um cargo em comissão ou função de confiança ao chefe ou titular da unidade;
- f) apenas as unidades setoriais de correição instituídas possuem um titular com mandato, na forma do artigo 8º, §4º do Decreto nº 5.480/2005, bem como na forma das normas pertinentes da Portaria Normativa CGU nº 27/2022. Entretanto, mesmo nos órgãos e entidades sem USC instituídas, a CRG poderá referendar eventuais indicações de titular da USC, se atendidos os requisitos previstos no artigo 8º do Decreto nº 5.480/2005.

4.2.7. Impossibilidade de fusão de corregedorias para instauração de processos disciplinares

Nota Técnica nº 1831/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 02/12/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93974>

4.2. Não obstante a louvável intenção de buscar soluções para os problemas relativos à condução dos processos disciplinares, um dos obstáculos para a implementação da medida almejada é de ordem legal e consta do art. 143, § 3º, da Lei nº 8.112/90. [...]

4.3. Como se observa, há necessidade de delegação de competência específica pelo Presidente da República para que uma apuração disciplinar seja promovida por órgão ou autoridade diversos daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, o que de pronto inviabiliza o pleito.

Conclusões acerca da matéria:

Ante o exposto, conclui-se pela inviabilidade legal da proposta apresentada no que tange à criação de uma unidade integrada de corregedoria para apuração de ilícitos disciplinares praticados por servidores públicos, sem prejuízo de que esta Corregedoria-Geral da União analise a conveniência de eventual alteração do Decreto nº 5.480/2005, de forma a permitir a “fusão” ou “concentração” de unidades correcionais quando demonstrada em estudo técnico a possibilidade de melhor desempenho da atividade correcional.

4.2.8. Desmembramento de Ministérios e manutenção do mandato do corregedor

Nota Técnica nº 115/2023/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 19/01/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/69604>

Conclusões acerca da matéria:

4.13. Com o desmembramento, o Ministério da Fazenda manteve a estrutura básica original do Ministério da Economia, inclusive com a continuidade da vinculação da unidade setorial de correição ao Secretário-Executivo da pasta. Portanto, não desfigurada a estrutura que originalmente já existia, é aplicável o disposto no art. 22, I, da Portaria Normativa nº 27, de 2022, no sentido de preservar o mandato em curso do Corregedor do Ministério da Economia, agora como Corregedor do Ministério da Fazenda.

4.14. As demais pastas ministeriais criadas pelo desmembramento do Ministério da Economia, a saber, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Ministério do Planejamento e Orçamento e Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, por outro lado, constituem estruturas novas. Desse modo, devem ser criadas unidades setoriais de correição nesses órgãos, com submissão dos nomes indicados para o cargo de Corregedor a esta Corregedoria-Geral da União, nos termos do art. 8º da Portaria Normativa nº 27, de 2022.

4.3. TITULAR DE UNIDADE CORRECCIONAL

4.3.1. Indicação e nomeação de empregado público para ocupar o cargo de titular de unidade específica de correição na Administração Pública Direta

Nota Técnica nº 2499/2020/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 22/09/2020. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46650>

Conclusões acerca da matéria:

O cargo de titular de unidade correccional em órgãos ou entidades da Administração Pública Federal é privativo de servidor ou empregado público previamente habilitado em concurso público.

Nesse sentido, em homenagem ao princípio da isonomia, entende-se que a melhor interpretação a ser dada a tal dispositivo é a que permite que servidores e empregados públicos previamente habilitado em concurso público possam ser indicados e nomeados para ocupar o cargo de titular de unidade seccional em órgãos e entidades da Administração Pública Federal Direta e Indireta, observados os critérios dispostos no Decreto nº 5.480, de 2005, no Decreto nº 9.727, de 2019, e na Portaria nº 1.182, de 2020.

Conclusão no sentido da possibilidade de indicação e nomeação de empregado público previamente habilitado em concurso público para ocupar o cargo de titular de unidade seccional de correição no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, observadas as disposições contidas no Decreto nº 5.480, de 2005, no Decreto nº 9.727, de 2019, e na Portaria nº 1.182, de 2020.

4.3.2. Titulares de unidades de correição de instituições federais de ensino

Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 24/02/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64921>

Conclusões acerca da matéria:

(i) A titularidade das unidades correcionais dos IFES, independentemente do cargo de origem do servidor, exige a dedicação integral para o exercício de suas funções, podendo ser atribuída a servidores efetivos que pertençam à Administração Pública Federal, desde que respeitadas as condições dispostas em lei e normativos internos. Cuida especificar que o acesso ao referido cargo nestas instituições é permitido tanto a servidores docentes, como não docentes, que preencham os requisitos de investidura;

(ii) A função do corregedor de um IFES, respeitada a sua subordinação a autoridade superior e o respectivo vínculo com a reitoria, deve ser considerada como uma efetiva atividade de direção, cujas atribuições específicas devem constar em normas regulatórias internas, não podendo, dessa forma, ser tratada como mera função de assessoramento, ainda que a unidade correcional seja caracterizada como assessoria ou secretaria especial da reitoria; e

(iii) A existência apenas do cargo de direção de corregedor, sem uma correspondente equipe ou servidor a ele subordinado (muitas vezes pela existência tão somente de servidores membros de comissões de PAD sob supervisão da unidade), exige disposição regulatória interna que especifique a quem caberá a responsabilidade de substituição do titular nos casos de vacância ou ausência, conforme disposição do art. 38 da Lei nº 8.112/1990. No caso de omissão de indicação de substituto, esta deverá ser suprida a partir da prévia designação pelo dirigente máximo da instituição.

4.3.3. Exercício da advocacia por titulares de unidades de correição

Nota Técnica nº 81/2022/CGUNE/CRG • aprovada pela Corregedora-Geral da União, Substituta, em 27/01/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67474>

4.2 Dentro de um primeiro passo para análise do tema, cuida caracterizar a situação de incompatibilidade à luz do art. 28, inciso III.

4.3. Conforme o conteúdo da citada disposição normativa, a ocupação de cargos ou funções de direção na Administração Pública traz, por consequência, um estado de incompatibilidade para o exercício da advocacia, de forma a evitar implicações nocivas ao interesse público, a partir do exercício concomitante das atividades de advocacia e de gestão da coisa pública.

4.4. Neste contexto, oportuno ainda esclarecer que a incompatibilidade se trata de uma proibição total e temporária para o exercício da advocacia, não devendo ser confundida com hipótese de impedimento, entendida como proibição parcial da advocacia e vinculada a certas condições objetivas. Em ambos os casos a situação do exercício da advocacia, sob o ponto de vista administrativo, pode comprometer a correção, lisura e imparcialidade da atuação do agente no âmbito público, bem como do advogado em sua atuação.

Conclusões acerca da matéria:

Por fim, a partir do teor das considerações anteriormente apresentadas, verifica-se a incidência da incompatibilidade para o exercício da atividade profissional de advocacia em relação aos titulares de unidades de Corregedoria do Sistema de Correição de Poder Executivo Federal – SisCor – PEF, o que se dá em conformidade com a previsão do artigo 28, III, da Lei nº 8.609/1994, sem que se observe a caracterização da exceção prevista no seu § 2º (neste último caso, a conclusão se fundamenta em precedentes da OAB, ressalvada a competência desta para o juízo acerca do reconhecimento do poder de decisão relevante sobre interesse de terceiro).

4.3.4. Validade dos atos praticados pelo Corregedor após término do mandato

Nota Técnica nº 2901/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União, em 09/11/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77626>

Conclusões acerca da matéria:

a) O advento do termo final dos mandatos dos titulares de unidades internas do SISCORPEF não implica nas suas imediatas exonerações dos cargos em comissão, desde que as suas nomeações tenham sido realizadas após aprovação pela CRG da respectiva indicação;

b) São válidos os atos dos titulares das unidades de correição do SISCOR-PEF nomeados após a aprovação de seus nomes pela CRG, ainda que praticados após o termo final de seus mandatos;

c) Não fazem jus à prerrogativa prevista no artigo 20 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022 os titulares de unidades de correição que permanecerem nos cargos após o fim do prazo do mandato previsto no Decreto nº 5.480/2005.

d) A estabilidade do Corregedor Setorial garante maior proteção e liberdade para atuação nos termos da lei, de modo que o pedido de recondução ou a indicação de novo Corregedor devem ser encaminhados à CRG tão logo esgotado o respectivo mandato.

4.3.5. Limites para a definição de critérios para a escolha do titular de corregedoria

Nota Técnica nº 880/2021/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União, em 14/04/2021. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94171>

Conclusões acerca da matéria:

Conclui-se do exame da legislação aplicável que a adoção de critério de pontuação exclusivamente para o cargo de Auditor Federal de Finanças e Controle não atende aos requisitos insculpidos pelo artigo 8º, inciso II, do Decreto nº 5.480/2005 e replicados pelo artigo 4º, §1º, da Portaria CGU nº 1.182, de 10 de junho de 2020, não cabendo ao aplicador da norma inserir distinção não desejada pelo legislador nessa matéria.

4.3.6. Acesso a sistemas internos pelo titular de corregedoria

Nota Técnica nº 999/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo
Corregedor-Geral da União, em 11/05/2022. Acessível
em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68131>

Conclusões acerca da matéria:

4.18. É relevante para a atividade correcional que um corregedor reúna dados e informações de um suposto envolvido a partir dos sistemas a que tem acesso, permitindo, com isso, uma investigação célere e ampla, bem como uma melhor fundamentação em sede de análise admissional e da consequente subsunção do fato à norma.

4.19. Neste ponto, cabe salientar que a exclusão da competência de um corregedor de acesso aos sistemas informatizados internos do órgão a que está vinculado por meio de ato regulatório administrativo, constitui-se como medida que afronta diretamente o interesse público, quando mais no caso em que esta limitação do poder de investigação ou de apuração da Administração se apoie na distinção de vinculação funcional do titular de corregedoria. Trata-se, na verdade, de ato que foge aos parâmetros legais, normativos e regulamentares relacionados ao fiel cumprimento das atividades de competência de um corregedor no âmbito do SisCor, dificultando, assim, o alcance célere e eficaz da busca da verdade real dos fatos.

4.20. Adicionalmente, cuida aduzir que, em regra, o acesso aos sistemas informatizados pode ser estendido aos servidores lotados na própria corregedoria, bem como aos servidores designados para integrar comissões ou equipes de investigação, por meio de solicitação ao corregedor.

4.21. Enfim, ainda que não conste expressamente em regimento ou regulamento interno, a permissão de acesso aos sistemas informatizados internos por força do cargo deve se impor de igual forma aos titulares de unidades de corregedoria, mormente por ser um atributo ínsito ao próprio exercício da função correcional.

4.3.7. Mandato do titular de corregedoria e o encerramento da cessão

Nota Técnica nº 974/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União, em 05/04/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/73962>.

Conclusões acerca da matéria:

A exoneração de titular de unidade correcional, cedido por outro órgão ou entidade, em razão do fim da cessão, não se enquadra nas hipóteses de exoneração previstas no art. 20 da Portaria Normativa nº 27/2022, da CGU, dispensando, por conseguinte, a manifestação prévia desta Corregedoria-Geral da União.

4.4. RELAÇÃO ENTRE CORREGEDORIAS E COMISSÕES DE ÉTICA

4.4.1. Alocação de Secretaria de Comissão de Ética junto à Corregedoria

Nota Técnica nº 1800/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 22/06/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/76897>

Conclusões acerca da matéria:

- a) Não se evidencia, do ponto de vista da Corregedoria-Geral da União, qualquer óbice decorrente da alocação da Secretaria-Executiva de Comissão de Ética junto à Corregedoria do órgão;
- b) Necessário, entretanto, que o tema seja submetido à apreciação da Comissão de Ética Pública.

4.4.2. Exercício simultâneo de atribuições em Unidade de Correição e na Comissão de Ética

Nota Técnica nº 438/2023/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 14/07/2023. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77035>

Conclusões acerca da matéria:

a) Inexiste impedimento aos agentes públicos lotados nas Corregedorias de atuação como membros das Comissões de Ética dos respectivos órgãos e entidades, entretanto os agentes deverão se abster de atuar nos processos instaurados nas duas esferas para apuração de um mesmo fato. Deste modo, o servidor de Corregedoria que já tenha atuado ou esteja atuando em processo ético junto à Comissão de Ética deve apontar o respectivo impedimento, a fim de que não venha a compor comissão de processo administrativo

4.4.3. Apuração do mesmo fato pela comissão de ética e corregedoria

Nota Técnica nº 1217/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 06/06/2022. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68260>

Conclusões acerca da matéria:

3.14. Firme em tais fundamentos, conclui-se em resposta à consulta que: i) As apurações dos mesmos fatos por CPAD e Comissão de Ética não enseja a ocorrência de “bis in idem”, pois se tratam de subsistemas normativos diversos, com finalidades e regramentos específicos; ii) Qualquer acordo ou ajuste firmado no âmbito da Comissão de Ética não possui qualquer correlação ou influência nos desdobramentos da apuração conduzida pela autoridade disciplinar; e iii) É livre o acesso ao Poder Judiciário para exame de lesão ou ameaça a direito, nos moldes do artigo 5º, inciso XXXV, da Magna Carta, por parte do servidor acusado, não podendo tal acesso ser obstado pela Comissão Disciplinar.

4.4.4. Limites da apuração ética dos atos praticados pelos servidores de corregedorias

Nota Técnica nº 1925/2024/CGUNE/DICOR/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/10/2024. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93631>

Conclusões acerca da matéria:

5.2. A comissão de ética não possui competência para se imiscuir nos trabalhos apuratórios de uma comissão de processo administrativo disciplinar ou unidade de correição, com vistas a proceder fiscalização ou averiguação para avaliar, questionar e investigar as conclusões do trabalho realizado em sede de processo administrativo disciplinar. Deste modo, não é juridicamente possível que o mérito de avaliações ou a prática de atos processuais efetivados por comissão de processo administrativo disciplinar ou por unidade de correição possam ser objeto de análise por parte de comissão de ética em sede de investigação.

5.3. Entretanto, a conduta dos membros das comissões disciplinares durante a atuação nos processos disciplinares deve estar pautada nos regramentos éticos e disciplinares dos servidores públicos. Assim, eventual descumprimento dos deveres éticos poderá ser objeto de análise pela comissão de ética do respectivo órgão, desde que não represente análise do mérito das recomendações e decisões proferidas pela comissão disciplinar.

5.4. Por fim, a competência da Controladoria-Geral da União de reexaminar os processos administrativos disciplinares, prevista no Decreto nº 5.480/2005, não impede que a conduta dos servidores que atuam em comissões disciplinares seja apurada pelos próprios órgãos ou entidades, no âmbito da comissão de ética ou da unidade de correição.

5.4. LIMITES DA ATUAÇÃO DAS OUVIDORIAS NO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

5.4.1. Realização de análise preliminar

Nota Técnica nº 2223/2022/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 03/10/2022.

Conclusões acerca da matéria:

4.17. Oportuno frisar ainda que todo este processo de tratamento da manifestação, em que se inclui o procedimento de análise prévia, deve ser realizado de forma sumária (dentro do prazo de 30 dias, prorrogável por igual período – cf. art. 12, § 2º, da Portaria CGU nº

581/2021), observando que não há uma pretensão investigativa específica, mas tão somente

de reunir informações suficientes para definir se uma manifestação está apta à apuração, e, por isso, afastada de qualquer juízo valorativo prévio.

4.18. De outro lado, sabe-se que a atuação da ouvidoria na análise preliminar comporta diversas ações de pesquisa e consulta a demandar, inclusive, quando necessário, o próprio acesso a processos de natureza sigilosa (como por exemplo, para a identificação de erros na denúncia relacionados à numeração de processos, competência, indicação de autoria, dentre outras possíveis hipóteses), sem contudo lhe permitir a realização de diligências diretas junto aos agentes acusados de envolvimento e às áreas supostamente envolvidas, nos termos da vedação imposta pelo art. 17 da Portaria CGU nº 581/2021. Esta proibição visa, justamente, evitar a emissão de juízo de valor acerca dos fatos, de modo que as referidas diligências deverão ser promovidas pelas unidades competentes para a apuração.

4.19. Realça-se, portanto, que a análise prévia é uma atividade exercida anteriormente ao juízo de admissibilidade, quando se avaliam as condições de processamento da denúncia, por meio da utilização de fontes diversas de pesquisa e informação. Com isso, é possível verificar o preenchimento dos requisitos relacionados às condições de veracidade das informações apresentadas à análise, bem como, da possível caracterização do fato narrado como irregularidade passível de apuração.

4.20. Assim, pode-se dizer que, a partir do seu recebimento da manifestação junto à unidade de corregedoria, após o seu devido tratamento, passa-se a um juízo admissional mais aprofundado acerca da necessidade ou não de apuração disciplinar dos fatos (ou mesmo de responsabilização de entidades privadas, quando for o caso), decidindo-se, neste âmbito, acerca da necessidade de instauração de antecedente ação de natureza investigativa, ou, à vista da reunião de evidências comprobatórias suficientes de materialidade e autoria, pela instauração direta de ação de natureza contraditória.

4.21. Por fim, insta ressaltar que, mesmo quando não identificado o autor de uma ilicitude, ou diante da conferência de uma incorreta nomeação de autoria, a simples menção de suposto envolvimento de servidor na execução de irregularidades traz a necessidade de encaminhamento das informações à unidade de corregedoria para o aprofundamento da investigação dos fatos e verificação da admissibilidade de apuração funcional.

5.4.2. Vedação de diligência junto a agentes e áreas envolvidos

Nota Técnica nº 2520/2022/CGOUV/OGU • aprovada
pelo Ouvidor-Geral da União em 11/11/2022.

No resguardo à ordem pública, à segurança patrimonial da administração e, principalmente, aos direitos dos usuários dos serviços públicos, determinou o legislador que basta à ouvidoria a verificação de aspectos mínimos ou mesmo indícios de irregularidade para que se encaminhe a denúncia às áreas de apuração competentes. A exigência de requisitos tão minimalistas se escora, dentre outros princípios que regem a atuação da Administração Pública, no poder-dever de promover a apuração imediata de irregularidades que tiver ciência, estabelecido no art. 143 da Lei nº 8.112/90, bem citada pela consultante.

Entretanto, o próprio Decreto nº 9.492/2018 se apressa em definir o limite da atuação da ouvidoria ao estipular no parágrafo único do art. 22 que a “resposta conclusiva da denúncia conterá informação sobre o seu encaminhamento aos órgãos aspiratórios competentes e sobre os procedimentos a serem adotados, ou sobre o seu arquivamento, na hipótese de a denúncia não ser conhecida”.

Conclusões acerca da matéria:

Coerente, então, que o caput do art. 17 da Portaria CGU nº 581/2021 estabeleça, em regra geral, que unidades de ouvidoria poderão solicitar informações às áreas responsáveis pela tomada de providências, vedando, contudo, a realização de diligências junto aos agentes e às áreas supostamente envolvidos nos fatos relatados.

...

Por outro lado, na análise preliminar conduzida pela ouvidoria, no caso das denúncias, é permitida a busca de informações complementares, de forma discreta, nas demais áreas do órgão/entidade, não envolvidas nos fatos relatados, nos sistemas corporativos, além de pedir complementação das informações ao denunciante, conforme previsto no art. 17 da Portaria CGU nº 581/2021.

4.5. SISTEMAS DA CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO PELAS EMPRESAS ESTATAIS

4.5.1. Obrigatoriedade de utilização pelas empresas estatais

Nota Técnica nº 1883/2019/CGUNE/CRG • aprovada pelo Corregedor-Geral da União em 17/10/2019. Acessível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94175>

5.21. Percebe-se, pois, diante dos exemplos mencionados, que a recusa da empresa na sua identificação como parte integrante do SisCor, trata-se de posicionamento sustentado exclusivamente em interpretação que não se coaduna com a mens legis, nem mesmo com o interesse público hodierno. Os fundamentos utilizados revelam tão somente o apego à literalidade do texto legal, em descompasso com a intenção, finalidade e o resultado pretendido pelo legislador, bem como com a atividade de controle e supervisão esperada pela sociedade, cuja função foi atribuída à CGU.

5.22. De outro lado, cabe ainda observar que, nos casos de avocação ou instauração direta de processos das EPs e das SEMs pela CGU, vislumbra-se o enquadramento destas instituições como integrantes do SisCor, submetendo-se ao disposto na Lei nº 13.844/19 e no Decreto nº 5.480/05 (bem como na IN nº 14/2018). Nestes casos, as referidas entidades estão sujeitas à obrigatoriedade de transmissão de competência de instauração ou de condução de processos à Corregedoria-Geral da União, importando, assim, em mais uma confirmação material de que, efetivamente, são partes integrantes do SisCor.

5.23. Atualmente, o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SisCor - submete os órgãos e entidades públicas federais à utilização das seguintes ferramentas operacionais: o CGU-PAD, relacionado ao gerenciamento e controle de processos administrativos disciplinares; e o CGU-PJ de mesma natureza, contudo relacionado à processos que envolvam entes privados (cumpre acentuar que ambos os sistemas disponibilizados encontram-se adequados à utilização pelas EPs e SEMs).

Conclusões acerca da matéria:

6. De todo o exposto, discordando em parte dos termos da Nota Técnica 1968/2017/NAC6/ RJ/Regional/RJ, conclui-se que, independente de inovação ou alteração normativa, as empresas públicas e sociedades de economia mista, apesar de não constarem expressamente no Decreto nº 5.480/05, estão sujeitas às exigências apresentadas na Portaria CGU nº 1.043/2007, haja vista integrarem o Poder Executivo federal e a Administração Indireta Federal, estando, dessa maneira, Nota Técnica 1883 (1257992) SEI 00218.100978/2017-81 / pg. 15 obrigadas à utilização do CGU-PAD, bem como, por extensão, e por iguais fundamentos, do CGU-PJ - ambas ferramentas operacionais de gerenciamento e controle do SisCor.