PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DE CORREIÇÃO

# ATA DA DÉCIMA QUINTA REUNIÃO DA

# COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DE CORREIÇÃO – CCC

Aos oito dias do mês de dezembro de 2015, às 09:00 horas, no Auditório-térreo do Bloco A, na Esplanada dos Ministérios, reuniram-se os membros da CCC para a Décima Quinta (15ª) Reunião do Colegiado. Presentes o Senhor Carlos Higino Ribeiro de Alencar, Secretário-Executivo da Controladoria-Geral da União, o Corregedor-Geral da União, Dr. Waldir João Ferreira da Silva Júnior, o Corregedor Adjunto da Área de Infraestrutura, Dr. Marcelo Pontes Vianna, o Corregedor Adjunto, da Área Social, Dr. Renato Machado de Souza, o Corregedor Adjunto Substituto da Área Econômica, Dr. André Luiz Silva Lopes, a Corregedora Setorial da Área de Transportes, Dra. Carla Rodrigues Cotta, a Corregedora Setorial Substituta das Áreas de Agricultura, Pecuária e de Pesca Aquicultura, Queli Rodrigues dos Santos, o Corregedor Setorial da Área de Saúde, Dr. Cláudio Henrique Fernandes Paiva, o Corregedor Seccional da Agência Nacional de Águas, Dr. Elmar Luís Kichel, o Corregedor Seccional do INSS, o Dr. Sílvio Gonçalves Seixas, e, como convidada, a Corregedora Setorial do Ministério da Previdência Social, Dra. Christiane Gusmão.

Os trabalhos foram iniciados pelo Senhor Secretário-Executivo da Controladoria-Geral da União, Dr. Carlos Higino Ribeiro de Alencar, que, após dar boas-vindas a todos, propôs a deliberação sobre gravação das próximas reuniões da CCC.

Tomando a palavra, o Senhor Corregedor-Geral da União, Waldir João, expôs a necessidade de, por uma questão de transparência, gravar e divulgar de forma ampla o conteúdo integral das reuniões da CCC, a exemplo do que diversos outros colegiados têm realizado. Destacou que a CGU dispõe de equipamento para tanto, de forma que a elaboração de atas para das reuniões já não mais se justificaria.

Deliberou-se, então, pela gravação integral das reuniões a partir da próxima, pela ampla divulgação das gravações, e pela dispensa da necessidade da produção de atas a partir de então.

Retomando a palavra o Senhor Secretário Executivo sugeriu que a Corregedora Setorial dos Transportes, Dra. Carla Cotta, apresentasse o tema de sua relatoria: "Efeito das licenças médicas no curso dos processos disciplinares".

Dra. Carla Cotta, iniciou sua exposição explicando que o tema havia sido discutido nas duas últimas reuniões da Comissão de Coordenação de Correição (CCC). Que havia ficado acertado na última reunião (14ª), seria aprofundado o estudo para a elaboração de relatório.

Ponderou a necessidade de não abordar em seu relatório tema relativo ao sobrestamento no curso do processo disciplinar, tendo em vista a grande divergência apresentada sobre a matéria.

Dessa forma, submeteu ao Colegiado proposta de enunciado e exposição de motivos sobre o tema.

Após os debates, restou aprovada, por unanimidade, a proposta de Enunciado com a seguinte redação:

> "O atestado médico particular não tem, necessariamente, o condão de sobrestar o processo disciplinar. Inexistindo dúvida razoável acerca da capacidade do acusado para o acompanhamento do processo, com base no conjunto probatório carreado aos autos, poderá a prova pericial ser indeferida".

Em razão dos debates sobre o enunciado, a aprovação da exposição de motivos foi postergada para a próxima reunião.

Prosseguindo, Dr. Carlos Higino passou ao próximo ponto da pauta: "*Efeitos da aplicação da pena de destituição de cargo comissionado sobre vínculo empregatício regido pela CLT entre o servidor apenado e a Administração Pública Federal*", também sob a relatoria da Corregedora Setorial da Área dos Transportes, Dra. Carla Cotta.

Assim sendo, a Dra. Carla Cotta passou a relatoria, esclarecendo que, embora o tema fosse de grande importância para a área correicional, era pouco abordado pela doutrina.

Na sequência passou a explanar sobre a cessão de servidores públicos, dispondo que a cessão de empregados é instituto pouco abordado no Direito do Trabalho, o que, presume-se, seja decorrente do fato de sua origem estar vinculada ao serviço público, onde é comum a transferência de servidores, a título precário, entre os órgãos.

Afirmou que, no âmbito do Poder Executivo Federal, a cessão se encontra disciplinada no art. 93 da Lei n.º 8.112/1990, regulamentado pelo Decreto n.º 4.050/2001 e alterações posteriores, cabendo ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão orientar os órgãos sobre a questão, estando em vigor a Orientação Normativa n.º 4/2015, alterada pela Orientação Normativa n.º 7/2015.

Dessa forma, a cessão do servidor ou empregado público entre os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta acarretará na alteração de parte das condições previstas no pacto laboral, tais como a subordinação hierárquica, a forma da prestação de serviços e o local de trabalho, não acarretando, no entanto, a extinção do vínculo original.

Destacou que as informações quanto à movimentação do servidor ou do empregado público deverão constar dos seus assentamentos funcionais (art. 16 da Orientação Normativa MP n.º 4/2015).

E que é pacífico na jurisprudência trabalhista o entendimento de que a cessão de empregados de empresas pública e sociedades de economia mista a órgãos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, para exercer cargo em comissão, importa na submissão daqueles a normas legais e regulamentares do cessionário e não às de sua instituição de origem.

Apresentou a informação de que nesses termos já se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho, em sede de Recurso de Revista,

> Exercendo cargo em comissão na Administração Direta Federal cabia ao Reclamante laborar oito horas diárias, sujeitando-se às regras disciplinares e regulamentares de seu órgão, inclusive no que concerne à jornada de trabalho. O fato de parte da remuneração do Reclamante continuar a ser paga pelo Reclamado ou ter ele jus às vantagens salariais concedidas aos empregados do Banco do Brasil não implica afirmar que a sua jornada de trabalho deve ser idêntica a dos bancários, pois, **a partir do momento em que é cedido, o Reclamante submete-se a regime jurídico diverso e aos horários e deveres impostos aos servidores da Administração Direta.** (TST-RR-436.336/1998.6, Rel. Min. Maria Cristina Peduzzi, 3ª Turma, DJU de 19/09/2003. negritei)

E que, na mesma linha, esclarece Pessoa[1] que os empregados públicos nomeados para exercício de cargo em comissão na Administração Direta, Autárquica e Fundacional, conforme disposto no art. 93, I e § 5º da Lei n.º 8.112/1990, serão regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, e não pela CLT.

Assim, o ocupante de cargo comissionado no âmbito da Administração Pública Federal, cujo quadro de pessoal é regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, também a ele fica

[1] Pessoa, André Magalhães. Apuração disciplinar de atos praticados por servidores celetistas em atividade perante entes federais de direito público. Disponível em: < http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/16111026>. Acesso em: 11 nov. 2015.

submetido, conforme disposição expressa do art. 2º c/c art. 3º, parágrafo único, ambos da Lei n.º 8.112/1990.

> Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.
>
> [...]
>
> Art. 3º [...]
>
> Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Asseverou que tal submissão também será verificada no que concerne à apuração de responsabilidade do servidor comissionado, por infração disciplinar praticada no exercício das atribuições do cargo ou que com elas tenha relação (art. 148 da Lei n.º 8.112/1990).

Portanto, enquanto a simples cessão de empregado altera as condições relativas à subordinação hierárquica, à forma da prestação de serviços e ao local de trabalho; a cessão do empregado público para exercer cargo em comissão em órgão integrante da Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional, transfere também o poder disciplinar para o órgão cessionário.

De forma que, ao praticar um ilícito funcional, o ocupante de cargo comissionado na esfera federal se sujeitará aos procedimentos disciplinares dispostos na Lei n.º 8.112/1990, bem como na Portaria CGU n.º 335/2006, podendo, ao final, ser punido com a penalidade de destituição de cargo em comissão (art. 127, V, da Lei n.º 8.112/1990), a qual será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão (art. 135 da Lei n.º 8.112/1990).

Relembrou que, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de Recurso Especial (RE 589998/PI), as empresas públicas e sociedades de economia mista devem motivar a dispensa de seus empregados, ante a necessidade de observância dos princípios da impessoalidade e da isonomia por parte da Administração Pública, os quais regem a admissão por concurso público e devem também reger a extinção contratual. O que, entretanto, não implica a obrigatoriedade de instauração de processos disciplinares.

Apresentou, ainda, o ensinamento de Celso Antônio Bandeira de Mello[2]:

> Assim como não é livre a admissão de pessoal, também não se pode admitir que os dirigentes da pessoa tenham o poder de desligar seus empregados com a mesma liberdade com que o faria o dirigente de uma empresa particular. É preciso que haja uma razão prestante para fazê-lo, não se admitindo caprichos pessoais, vinganças ou quaisquer decisões movidas por mero subjetivismo e, muito menos, por sectarismo político ou partidário.

Afirmou que, após a citada decisão do STF, o Tribunal Superior do Trabalho alterou o seu posicionamento sobre o tema, de forma que a exceção anteriormente aplicável apenas à ECT, agora deve ser estendida a todas as empresas estatais que prestam serviços públicos.

> RECURSO DE REVISTA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - EMPRESA PÚBLICA – RESCISÃO CONTRATUAL IMOTIVADA - IMPOSSIBILIDADE - ENTENDIMENTO DO STF – RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 589.998 – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LEGALIDADE, ISONOMIA, MORALIDADE E IMPESSOALIDADE. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, o julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998, ocorrido em 20/3/2013, entendeu que as empresas públicas e as sociedades de economia mista precisam motivar o ato de rompimento sem justa causa do pacto laboral. Em face dos princípios constitucionais da legalidade, da isonomia, da moralidade e da impessoalidade, o ente da administração pública indireta que explora atividade econômica deve expor as razões do ato demissional praticado e a elas fica vinculado. A motivação do ato de dispensa resguarda o empregado e, indiretamente, toda a sociedade de uma possível quebra do postulado da impessoalidade e moralidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. Além disso, a exposição dos motivos viabiliza o exame judicial da legalidade do ato, possibilitando a compreensão e a contestação da demissão pelos interessados. Assim, a falta da exposição dos motivos ou a inexistência/falsidade das razões expostas pela Administração Pública para a realização do ato administrativo de rescisão contratual acarreta a sua nulidade. Logo, deve ser reputada nula a demissão sem justa causa do reclamante que não apresenta motivação. Diante do moderno entendimento do STF, deixo de aplicar a Orientação Jurisprudencial nº 247, I, do TST. Recurso de revista não conhecido." (RR-938-28.2012.5.18.0008, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Publicação: 20/9/2013)

[2] MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 225.

E que a obrigatoriedade quanto à instauração de processo disciplinar, nos termos do entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula n.º 77), ocorrerá quando existir tal previsão em normativo da entidade ou norma coletiva para verificação de responsabilidade dos empregados, sendo nula é a punição em caso de sua inobservância.

Ressaltou, entretanto, que o empregado público cedido à Administração Pública Federal (direta, autárquica ou fundacional) para ocupar cargo em comissão passa, a partir de então, a ser regido pelo disposto na Lei n.º 8.112/1990. Dessa forma, cabe à autoridade competente do órgão cessionário, que, ao ter ciência de suposta irregularidade cometida por tal servidor, promover a imediata e devida apuração e, ao final, se for o caso, deverá aplicar-lhe a punição cabível conforme preceitua o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União.

Frisou que a cessão é realizada também no interesse direto e pessoal do empregado, que conta com a percepção de benefícios financeiros junto ao ente público cessionário, tendo ele no momento da posse, aderido livremente ao Estatuto.

Estando o servidor comissionado sujeito às disposições da lei n.º 8.112/1990, conforme dispõe o seu art. 135, a depender da gravidade da infração, a autoridade competente poderá impor ao indiciado, após o regular processo administrativo disciplinar, a penalidade de destituição do cargo em comissão.

Destacou questão interessante e ainda pouco debatida na doutrina refere-se à repercussão da destituição de cargo em comissão sobre o vínculo contratual que o agente mantém com empresa estatal.

A Lei n.º 8.112/1990 estabelece em seu art. 135 que ao servidor comissionado não ocupante de cargo efetivo cabe a aplicação da penalidade de destituição do cargo comissionado sempre que a infração disciplinar cometida estiver sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

> Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Asseverou que, em homenagem ao princípio da isonomia, tal penalidade, uma vez aplicada, deverá resultar na extinção do vínculo empregatício mantido entre o agente e a empresa estatal nos casos em que a conduta irregular estiver sujeita à penalidade de demissão (hipóteses do art. 132 da Lei n.º 8.112/1990).

Concluiu que, pertencendo cedente e cessionário ao mesmo ente federativo, se faz desnecessária a instauração de novo processo disciplinar no âmbito da empresa estatal.

E que a repercussão da penalidade nessa hipótese encontra fundamento nos princípios inerentes a toda a Administração Pública, entre os quais a moralidade, a eficiência e a primazia do interesse público primário (art. 37 da CF e art. 2º da Lei n.º 9.784/1999).

Expôs que, conforme ensinamentos de Carvalho Filho[3], o princípio da moralidade administrativa impõe ao administrador a averiguação dos critérios de conveniência, oportunidade e justiça.

E que, conforme preceitua o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal:

> III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

Expôs ainda que o princípio da eficiência é caracterizado por Alexandre de Moraes[4] como sendo

> aquele que impõe à Administração Pública direta e indireta a seus agentes a persuasão do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social. Note-se que não se trata da consagração da tecnocracia, muito pelo contrário, o princípio da eficiência dirige-se para a razão e fim maior do Estado, a prestação dos serviços essenciais à população, visando à adoção de todos os meios legais e morais possíveis para a satisfação do bem comum.

E que a eficiência não se esgota na adoção de procedimentos formalmente corretos, mas exige que o gestor diligencie para que a Administração trabalhe com qualidade e alcance melhores resultados, conforme os anseios e necessidades da sociedade. Assim, impende obter o máximo da finalidade, da melhor forma possível, e com o mínimo de recursos.

Citou ainda que interesse público, consoante Luís Roberto Barroso[5],

---

[3] FILHO, José dos Santos Carvalho. **Manual de Direito Administrativo.** 15ª edição. Editora Lúmen Júris. Rio de Janeiro, 2006.

[4] MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 294.

> há de desfrutar de supremacia em um sistema constitucional e democrático. Deverá ele pautar todas as relações jurídicas e sociais – dos particulares entre si, deles com as pessoas de direito público e destas entre si. O interesse público primário desfruta de supremacia porque não é passível de ponderação. Ele é o parâmetro da ponderação. Em suma: o interesse público primário consiste na melhor realização possível, à vista da situação concreta a ser apreciada, da vontade constitucional, dos valores fundamentais que ao intérprete cabe preservar ou promover.

Concluiu que a repercussão direta da penalidade de destituição do cargo em comissão no vinculo contratual mantido com a empresa pública ou a sociedade de economia mista, adstrita aos casos em que a conduta do agente revestiu-se de gravidade a exigir a aplicação originária da penalidade de demissão, é medida adequada, proporcional e necessária, estando em consonância com os princípios constitucionais, trazendo efetividade ao poder disciplinar no âmbito da Administração Pública Federal.

Afirmou que, do cotejo com os procedimentos adotados pelas diversas empresas estatais da União, é possível concluir que o Processo Administrativo Disciplinar, conforme se apresenta na Lei n.º 8.112/1990, assegura ao servidor acusado maiores oportunidades ao exercício dos direitos constitucionalmente assegurados ao contraditório e à ampla defesa.

E que se verifica que nem todas as empresas estatais possuem normativo interno ou norma coletiva estabelecendo a forma pela qual será verificada a responsabilidade dos seus empregados. Entre as que já normatizaram o assunto, verifica-se a adoção de dois modelos diversos.

Um primeiro modelo apresenta o procedimento disciplinar dividido em duas fases bem distintas: a primeira, de aspecto inquisitorial, na qual são produzidas as provas necessárias para a convicção da comissão responsável; e a segunda, em regra formalizada por meio de espécie de instrumento no qual restará firmada a conclusão preliminar da comissão acerca da materialidade e autoria do fato sob apuração, ou seja, se ocorreu a irregularidade e quais os empregados envolvidos. Apenas na segunda fase do processo seria estabelecido o contraditório, pois apenas nesse segundo momento, a comissão teria condições de formalizar peça de acusação em desfavor dos envolvidos, facultando-lhes solicitar a produção de novas provas ou mesmo contestar aquelas levantadas previamente.

---

[5] BARROSO, Luis Roberto. Prefacio à obra **Interesses Públicos versus Interesses Privados**: desconstruindo o principio de supremacia do interesse publico. 2ª tiragem. Editora Lúmen Júris. Rio de Janeiro, 2007. p. XV-XVI.

Um segundo modelo se mostra similar ao estipulado na Lei n.º 8.112/1990, sendo o empregado público acusado notificado desde a instauração do procedimento, para exercer o contraditório e a ampla defesa. No entanto, a defesa por parte do indiciado é opcional, sendo possível o reconhecimento da revelia.

Concluiu que a submissão do empregado público ocupante de cargo em comissão ao processo disciplinar previsto na Lei 8112/1990 não lhe traz qualquer prejuízo ao contraditório e à ampla.

E que, portanto, tendo o empregado público livremente aderido no ato de sua posse em cargo comissionado ao Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União e não havendo prejuízo quanto ao procedimento adotado para verificação de sua responsabilidade, não há que se cogitar de nulidade quanto à extinção do vínculo empregatício, uma vez precedido do regular Processo Administrativo Disciplinar no que se apurou infração cometida à época da cessão, a qual se sujeita a penalidade de demissão (art. 132 da Lei n.º 8.112/1990).

Afirmou que a exoneração do ocupante em cargo comissionado não está vinculada ao término do processo administrativo disciplinar, podendo, posteriormente tal exoneração ser convertida em destituição do cargo comissionado, conforme estabelece o parágrafo único do art. 135 da Lei n.º 8.112/1990.

E que, a partir da conversão da exoneração ou da destituição do cargo em comissão, cabe à empresa estatal efetuar os procedimentos administrativos para a efetivação da penalidade, não se verificando a necessidade de novo processo disciplinar no caso da pena capital (hipóteses do art. 132 da Lei n.º 8.112/1990).

Ponderou ainda que exista vertente que entenda pela necessidade de que a conduta perpetrada pelo empregado público enquanto cedido ao ente da Administração Pública encontre correspondência nas hipóteses elencadas na CLT ou em normas internas para que possa ter efeito sobre o vínculo empregatício, tal não constitui verdadeiro óbice, uma vez que os tipos descritos na legislação celetistas são bem amplos. Cite-se, como exemplo, o disposto na alínea "b" do art. 482 da CLT (incontinência de conduta ou mau procedimento), que nas palavras de Carrion:

> A figura de mau procedimento é tão ampla que poderia abranger todas as outras e, na prática, serve para focalizar qualquer ato do empregado que, pela sua gravidade, impossibilite a continuação do vínculo, desde que não acolhido precisamente nas demais figuras, nem excluído por algumas delas ao dar exato limite a determinada conduta.

Afirmou que mesmo já não se verifica em relação à penalidade de suspensão.

Que, tratando-se o indiciado de servidor público não efetivo, ao se concluir que a infração cometida enseja a aplicação da penalidade de suspensão, e que deverá, por aquela razão, ser recomendada a destituição do cargo em comissão (art. 135 da Lei n.º 8.112/1990), não se proceder à dosimetria da pena, uma vez que o número de dias de suspensão que deveria ser aplicado ao caso concreto não modificará a aplicação da penalidade a ser aplicada.

Concluiu que, no julgamento da autoridade competente apenas constará a fundamentação e os dispositivos legais infringidos, não havendo indicação de dias de suspensão que seriam aplicáveis, o que torna tal punição inexequível por parte da empresa estatal.

Destacou que o resultado do Processo Administrativo Disciplinar que aplicou a penalidade de destituição do cargo em comissão ao empregado público cedido, deverá ser encaminhado à empresa estatal para, para adoção das medidas cabíveis, instaurando, se for o caso, o devido processo disciplinar, à luz da CLT e normativos internos.

Que no caso em que a conduta seja originalmente punida com a pena de demissão, (art. 132 da Lei n.º 8.112/1990), devem os autos serem remetidos à empresa estatal com vistas à adoção das providências administrativas cabíveis no que concerne à extinção do vínculo empregatício por justa causa do trabalhador, tais como baixa na CTPS do empregado e pagamento de eventuais verbas rescisórias.

Concluiu, em apertada síntese, que o ocupante de cargo comissionado no âmbito da Administração Pública Federal se submete ao Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, sendo transferido ao órgão cessionário o poder disciplinar.

E que, dessa forma, haverá repercussão da penalidade de destituição de cargo em comissão sobre o vinculo contratual do agente público quanto o cedente e cessionário pertencerem ao mesmo ente federado e a infração funcional por ele cometida esteja elencada no art. 132 da Lei n.º 8.112/1990, ensejando originariamente a pena capital, sendo desnecessária a submissão a novo processo disciplinar no âmbito da empresa estatal.

Após a exposição, a palavra foi passada aos presentes para que pudessem, então, fazer suas considerações.

Após debates sobre a exposição da relatora Carla Cotta, o Dr. Carlos Higino sugeriu o amadurecimento do tema e a apresentação de proposta de enunciado para a próxima reunião do Colegiado.

Passou ao próximo item da pauta, o tema "*Inexistência de infração disciplinar decorrente de realização de denúncia por servidor público diretamente ao órgão central de correição*", sob relatoria da Corregedora Setorial da Área da Previdência Social, Dra. Christiane Gusmão.

Dra. Christiane Gusmão iniciou sua relatoria expondo que, quando ainda ocupava o cargo de Corregedora Setorial da Área de Meio Ambiente, se deparou com duas situações em que servidores tiveram procedimentos disciplinares contra si instaurados, por terem levado ao conhecimento da CGU (CRG e SFC) irregularidades das quais tiveram ciência em razão do cargo.

Que posteriormente, o tema foi levantado num Grupo de Trabalho para Assessoramento em Matéria Disciplinar, capitaneado pela Consultoria-Geral da União (AGU), do qual participou e, pelo interesse que a matéria lhe despertara anteriormente, relatou o Enunciado pertinente. Que o tema para essa CCC foi sugerido em decorrência desse contexto.

Ocorre que o GT para Assessoramento em Matéria Disciplinar tinha por foco uniformizar questões verificadas pelas Consultorias Jurídicas, no momento em que vão proferir os pareceres de assessoramento ao julgamento, efetivado pelo Ministro de Estado.

Que foi com fulcro nos casos concretos verificados, nas discussões e no estudo do tema efetuado no GT que propôs que se trouxesse a mesma questão para a CCC. Notadamente porque o GT mencionado anteriormente objetiva direcionar e harmonizar a atuação de advogados públicos, ao passo que a CCC tem por objetivo a uniformização de matéria disciplinar e a orientação no âmbito do SISCOR, e ambos, assessoramento jurídico e unidades de correição, não podem ter sua atuação dissociada.

Assim explanado, passou a examinar se é possível ou recomendável que se tenha uma orientação para as unidades de correição a respeito do tema.

Expôs o que a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe em seu artigo 116, inciso VI (com nova redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011, a chamada Lei de Acesso a Informação – LAI) e no inciso XII e parágrafo único do mesmo dispositivo:

> "Art. 116. São deveres do servidor:
>
> VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; (Redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011)
>
> (...)
>
> XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa".

Que o artigo 126-A da Lei nº 8.112/90, também com novel redação conferida pela Lei nº 12.527/2011, esclarece:

> "Nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública".

E que a nova redação conferida ao artigo 126-A da Lei nº 8.112/90, por um lado, protege o servidor que exerce seu dever de informar as irregularidades que tiver conhecimento em razão do cargo, asseverando que ele, servidor, não será responsabilizado civil, penal ou administrativamente por essa atuação. Todavia, por outro, reforçou uma dúvida que já existia em face da redação conferida ao artigo 116, inciso VI do mesmo diploma legal: e se o servidor levar ao conhecimento de autoridade de órgão diverso ao que é vinculado, mas competente para apurar a irregularidade, ainda que não haja envolvimento da chefia imediata? Esse servidor deve responder por essa quebra de hierarquia?

Afirmou que o GT para Assessoramento em Matéria Disciplinar da AGU tentou esclarecer a questão, no que se refere ao julgamento de Processo Administrativo Disciplinar, assim dispondo em seu Enunciado nº 13:

> "Enunciado nº 13:
>
> Não configura ilícito disciplinar levar ao conhecimento de órgão de controle de legalidade fatos com indícios razoáveis de irregularidade de que tiver ciência o servidor, mesmo que sem prévio trâmite pela via hierárquica".

Destacou que, na oportunidade, ela mesma, Dra. Christiane Gusmão, ao relatar o enunciado frente o GT, teria esclarecido:

Que o aparente conflito se reflete no enunciado sugerido. De um lado, o dever do servidor de informar autoridade superior sobre irregularidades de que tenha conhecimento, constante do artigo 116, incisos VI e XII, da Lei nº 8.112, de 11/12/1990. De outro, o interesse público de promover a investigação de uma irregularidade, independente de como tenha se deflagrado o processo de apuração.

Que dispondo que a hierarquia não é o ponto fulcral desse dispositivo. Tanto assim que para o dever de subordinar-se à chefia existe previsão legal específica no artigo 116, inciso IV ("cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais"). O ato de levar ao conhecimento de autoridade superior nada mais é que a forma como deve se dar a representação de uma

irregularidade conhecida por servidor público, sendo que é a representação que plasma o interesse público, e não o trâmite pela qual a mesma se dá.

Que, sempre que o interesse público de apurar estiver em possível conflito com norma posta, esta seria flexibilizada para sobrelevá-lo. À guisa de exemplo, citou a questão da denúncia anônima, expressamente vedada pela Lei nº 8.112/90 em seu artigo 144, ao dispor que "As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade". Apesar de o dispositivo legal demandar identificação e endereço do denunciante, o Superior Tribunal de Justiça, desde pelo menos 2001, afastou as exigências citadas para aceitar a denúncia anônima, consoante se verifica na ementa:

> "ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. PROCESSO DISCIPLINAR. DEMISSÃO. NULIDADE. DENÚNCIA ANÔNIMA. (...)
>
> V - Impossibilidade de se reconhecer a violação ao direito das impetrantes, em face da ausência de provas, por não terem demonstrado, de plano, a violação ao direito, no que tange às questões referentes ao cerceamento de defesa, vedação ao direito de nomear advogado, nulidade no processo por se iniciar com base em denúncia anônima e nulidade ocorrida na citação.
>
> Segurança denegada"[6].

Que, no voto proferido, o relator, Exmo. Sr. Ministro Felix Fischer, também textualmente assevera que "o fato de as denúncias serem anônimas não acarretaria, necessariamente, a nulidade do processo. A previsão do art. 144 busca dar maior segurança ao servidor público, evitando que possa vir a ser denunciado caluniosamente por colega ou terceiro que protegido no anonimato. Mas isso também não significa que a denúncia anônima deva ser absolutamente desconsiderada, acarretando, inclusive, nulidade na raiz do processo. É possível que ela venha a ser considerada, devendo a autoridade proceder com maior cautela, de modo a evitar danos ao denunciado eventualmente inocente".

Que o referido decisum é anterior à Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, de 31/10/2003, assinada pelo Brasil em 09/12/2003 e promulgada através do Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006, que pugna pela facilitação de acesso aos órgãos de investigação, inclusive via denúncia anônima.

Assim, da mesma forma, o interesse público de apurar deve ser privilegiado em face da dicção legal que impõe ser dever do servidor obedecer a via hierárquica para dar conhecimento da irregularidade. O cerne dos dispositivos citados diz respeito não à hierarquia, que nada mais é do que a forma como deveria ser encaminhada a representação, mas sim ao próprio dever de

---

[6] MS 7.069/DF, Rel. Ministro FELIX FISCHER, TERCEIRA SEÇÃO, julgado em 14/02/2001, DJ 12/03/2001, p. 86

representar de per se. Não é a forma que é o mais relevante, na hipótese, mas levar ao conhecimento de irregularidade disciplinar a quem possa atuar, como um corolário do próprio dever de lealdade".

Expôs ainda que a citada Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção estabelece:

> "Artigo 33
>
> Proteção aos denunciantes
>
> Cada Estado Parte considerará a possibilidade de incorporar em seu ordenamento jurídico interno medidas apropriadas para proporcionar proteção contra todo trato injusto às pessoas que denunciem ante as autoridades competentes, de boa-fé e com motivos razoáveis, quaisquer feitos relacionados com os delitos qualificados de acordo com a presente Convenção.
>
> (...)
>
> Artigo 36
>
> Autoridades especializadas
>
> Cada Estado Parte, de conformidade com os princípios fundamentais de seu ordenamento jurídico, se certificará de que dispõe de um ou mais órgãos ou pessoas especializadas na luta contra a corrupção mediante a aplicação coercitiva da lei. Esse(s) órgão(s) ou essa(s) pessoa(s) gozarão da independência necessária, conforme os princípios fundamentais do ordenamento jurídico do Estado Parte, para que possam desempenhar suas funções com eficácia e sem pressões indevidas. Deverá proporcionar-se a essas pessoas ou ao pessoal desse(s) órgão(s) formação adequada e recursos suficientes para o desempenho de suas funções".

Destacou que a Convenção destaca a proteção a pessoas que denunciem "ante as autoridades competentes, de boa-fé e com motivos razoáveis". Não se fala em autoridade superior e sim, autoridade competente. *Mutatis mutandi*, a denúncia formulada frente a autoridades/órgãos de controle reveste-se dessa competência mencionada pela Convenção. O artigo 36 do mesmo diploma reforça a possibilidade de denunciar frente a autoridades diversas ao pugnar pela existência "de um ou mais órgãos ou pessoas especializadas na luta contra a corrupção mediante a aplicação coercitiva da lei".

E que, ainda com base no disposto pela convenção, apenas responderia disciplinarmente o servidor denunciante em caso de indícios de má-fé, de utilização da denúncia visando prejudicar indevidamente o denunciado. Mas tal também ocorreria se o denunciante vil tivesse utilizado a via hierárquica. Nesse sentido, citou o Manual de PAD da CGU:

> "Repise-se a necessidade de cautela no exercício da representação, pois o mau uso dessa prerrogativa pode incorrer em desvio de finalidade – porquanto represente

mera perseguição pessoal –, capitulando no ilícito administrativo de descumprimento ao dever de lealdade.

Nesta hipótese, a comissão deve envidar todos os esforços no sentido de comprovar a má-fé do servidor cuja representação determinou real ou potencial prejuízo a terceiros, antes de impor-lhe sanção com fundamento neste fato isolado. Tal medida se impõe em vista da possibilidade de reparação penal ou civil em face do servidor causador de prejuízo a terceiros face à representação infundada".

Propôs, então, no mesmo sentido já manifestado pelo GT-AGU para assessoramento em matéria disciplinar, a prolação de manifestação dessa CCC favorável à proteção do servidor que representa aos órgãos de controle (e não apenas ao órgão central de correição), ainda que não obedecida a via hierárquica.

Retomando a palavra, Dr. Waldir João arguiu aos presentes se existiam motivos suficientes para que fosse elaborado um enunciado da CCC sobre o assunto disposto, tendo em vista que a AGU já havia produzido um enunciado sobre o mesmo tema. Caso não houvesse necessidade, sugeriu que fosse mantido um pronunciado da CCC, por meio de uma orientação normativa ou nota técnica.

Nesses termos Dr. Carlos Higino sugeriu a aprovação de Nota Técnica elaborada pela Dra. Christiane Gusmão com o conteúdo exposto, bem como sua divulgação no Portal da CGU.

Na sequência, a sugestão restou aprovada.

Dr. Higino sugeriu como pauta da próxima reunião que Dra. Carla Cotta trouxesse uma exposição aprofundando o tema "*Efeitos da aplicação da pena de destituição de cargo comissionado sobre vínculo empregatício regido pela CLT entre o servidor apenado e a Administração Pública Federal*".

Sugeriu ainda o debate de outros dois temas: "*Acesso por acusados a documentos de natureza sigilosa relativos a outros acusados no âmbito de apurações disciplinares, a fim de garantir ampla defesa*", de relatoria da Corregedoria da Receita Federal, e "*Possibilidade de adoção do procedimento disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90 quando inexistente rito específico para apuração de irregularidades*", de relatoria do Dr. Marcelo Pontes, Corregedor Adjunto da Área de Infraestrutura, com a contribuições da Corregedoria dos Correios.

Dr. Waldir João solicitou que fossem encaminhadas sugestões de pautas para as próximas reuniões daquela CCC ao longo do ano de 2016.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DE CORREIÇÃO

Encerrando os trabalhos, Dr. Carlos Higino agradeceu a presença de todos os presentes.

---

Nome: ELMAR CAIS KICHE

Nome: SILVIO GONÇALVES SEIXAS

Nome: Ariel Rodrigues dos Santos

Nome: Marcelo Pontes Vianna

Nome: Carla Rodrigues Cotta

Nome: RENATO MACHADO DE SOUZA

Nome: ANDRÉ LUIZ SILVA LOPES

Nome: Walkir Jesus Ferreira da Silva Júnior

Nome:

Nome:

Nome