



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

EMENTÁRIO DE NOTAS TÉCNICAS DA CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTAS TÉCNICAS DE DESTAQUE

José Trindade
jose.monteiro@cgu.gov.br

DELIBERAÇÕES ASSÍNCRONAS POR COMISSÕES DE PAD

(Nota Técnica nº 607/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- Demora para deliberações simples, em caso de licença ou afastamento (ainda que curto) de um dos membros da comissão
- Ausência de previsão específica na Lei nº 8.112
- Regimentos Internos do CNJ, do CNMP, do STF e do STJ; Resolução nº 14/2020, da CEP

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Evolução da interpretação das normas sobre as reuniões da comissão de PAD; análise sistemática; finalidade das normas
- Art. 106 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022

DELIBERAÇÕES ASSÍNCRONAS POR COMISSÕES DE PAD

(Nota Técnica nº 607/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- Possibilidade de deliberações assíncronas mediante proposição de minuta
- Vedaçāo à utilização do modo assíncrono nos atos que objetivarem produção de provas/elementos de informação (ex.: depoimentos, diligências, etc.)
- Posterior ratificação do membro ausente (apreciação imediata assim que retornar)
 - * Em caso de discordância: termo apartado contendo os fundamentos da divergência
- Relevância processual da deliberação não impede a adoção do modo assíncrono
- Análise crítica da escolha: necessidade de compartilhamento de impressões pessoais; importância da comunicação imediata entre os membros; necessidade de adequada contextualização dos elementos sob apreciação

PRESCRIÇÃO – FATO NOVO DESCOBERTO NO CURSO DE PROCEDIMENTO INVESTIGATIVO

(Nota Técnica nº 698/2019/CGUNE/CRG)

CONTEXTO

Como contar a prescrição caso, no curso de procedimento investigativo, seja descoberto fato novo, não conhecido quando da instauração do procedimento que está em curso?

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Nesse caso, prazo prescricional de eventual apuração disciplinar decorrente desses fatos novos deverá ser o da conclusão do procedimento (entrega da manifestação final à autoridade competente), pois somente aí é que chegarão ao conhecimento da autoridade julgadora os novos elementos

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE NO PROCESSO DISCIPLINAR

(Nota Técnica nº 560/2020/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- Não se aplicam aos processos disciplinares os prazos e contagens previstos na Lei nº 9.873, de 1999 (relativa ao exercício do poder de polícia)
- A fluênci a do prazo prescricional verificada anteriormente à instauração do processo de apuração não afasta, necessariamente, a utilidade do processo disciplinar
- Entretanto, em tais casos, a autoridade competente para instauração do processo disciplinar pode, motivadamente, decidir pela não deflagração da seara disciplinar
- A fluênci a do prazo prescricional no caso concreto não impede a apuração de eventual responsabilidade dolosa pela inércia administrativa na apuração

APLICAÇÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL PENAL

(Nota Técnica nº 726/2022/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- Não se exige a existência de correspondente apuração na esfera penal para utilização do prazo prescricional penal, no casos de infração disciplinar também capitulada como crime
- Entretanto, diante da mudança de entendimento por parte da AGU em sede de parecer vinculante, tal entendimento deve ser aplicado tão somente aos processos disciplinares iniciados após a vigência do Parecer Vinculante AGU nº JL-06 (novembro de 2020).

GRAVAÇÃO AMBIENTAL PELOS INTERLOCUTORES

(Nota Técnica nº 182/2023/CGUNE/CRG)

CONTEXTO

- Denúncia baseada em gravação de áudio de uma reunião, feita por um dos participantes dela, sem autorização judicial nem dos demais participantes

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Gravação clandestina (ambiental ou telefônica) **≠** Interceptação telefônica

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- Gravação clandestina é prova lícita, desde que haja justa causa (meio de defesa ou interesse público)

- Gravação de conversa por um dos interlocutores sem a ciência dos demais pode ser utilizada como meio probatório, mesmo sem autorização judicial prévia

ACORDO DE COLABORAÇÃO PREMIADA COMO PROVA EMPRESTADA

(Nota Técnica nº 2427/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- Acusado em determinado PAD celebrou acordo de colaboração premiada, no âmbito de ação penal relativa aos mesmos fatos

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- STF: “*o pedido compartilhamento não demanda cautelas outras que não a observância aos direitos fundamentais do colaborador e aos limites materiais do acordo celebrado*”, além do respeito aos limites materiais eventualmente impostos pela decisão judicial que autorizou o compartilhamento

ACORDO DE COLABORAÇÃO PREMIADA COMO PROVA EMPRESTADA

(Nota Técnica nº 2427/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- É possível utilizar em PAD, como prova emprestada, acordo de colaboração premiada compartilhado da esfera penal
- O pedido de compartilhamento deve ser dirigido à autoridade que homologou o acordo de colaboração
- O pedido deve delimitar a solicitação e demonstrar o interesse jurídico do solicitante
- É proibido utilizar as provas produzidas a partir da delação para fundamentar a condenação do colaborador na instância disciplinar
- A celebração de acordo de colaboração premiada não afasta a pretensão punitiva disciplinar em face do colaborador; a autoridade competente poderá puni-lo com base em outros elementos de prova que não aqueles resultantes da delação

ACORDO DE COLABORAÇÃO PREMIADA COMO PROVA EMPRESTADA

(Nota Técnica nº 2427/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- É válida a utilização dos elementos obtidos a partir do acordo de colaboração premiada contra outros acusados, que não sejam o próprio colaborador
- 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

AFASTAMENTO CAUTELAR DO ACUSADO, COM BASE NA LEI Nº 9.784

(Nota Técnica nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- Dificuldades na aplicação do afastamento cautelar previsto no art. 147 da Lei nº 8.112 (aplicação apenas no curso do PAD, limitação em 120 dias...), quando o agente oferece risco a outros bens jurídicos (incolumidade da vítima, por exemplo)

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Afastamento cautelar do art. 147 da Lei 8.112 **≠** cautelar geral do art. 45 da Lei 9.784
- Afastamento cautelar da Lei 8.112 visa à preservação da instrução processual; cautelar geral da Lei nº 9.784 (*"em caso de risco iminente, a Administração Pública poderá motivadamente adotar providências acauteladoras sem a prévia manifestação do interessado"*) é mais abrangente, tendo por finalidade a proteção a outros bens jurídicos

AFASTAMENTO CAUTELAR DO ACUSADO, COM BASE NA LEI Nº 9.784

(Nota Técnica nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- É possível o afastamento cautelar do agente público com base no art. 45 da Lei nº 9.784, desde que justificada com base na existência de risco concreto e provável de dano a um bem jurídico definido (o risco não pode ser genérico ou hipotético)
- A decretação do afastamento, nessa situação, pode ocorrer antes ou durante o processo, podendo ainda se estender além dele
- A duração desta cautelar não está condicionada à duração do processo disciplinar, mas à superação da causa que motivou a providência

ACESSO A PROCESSOS DISCIPLINARES FINALIZADOS

(Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- O julgamento de PAD deve ser publicizado em Boletim Interno ou instrumento similar (salvo nos casos de sanções expulsivas → DOU)
- O nome do servidor apenado e sua matrícula SIAPE enquadram-se como informações de interesse coletivo ou geral, não havendo razão para ocultá-las
- Decisão de arquivamento de PAD
 - a) ordinário: publicizadas sem menção ao nome do servidor e à matrícula (apenas nº do PAD e 6 dígitos do meio do CPF)
 - b) sumário: publicizadas com nome e matrícula

ACESSO A PROCESSOS DISCIPLINARES FINALIZADOS

(Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- Os PADs são sigilosos enquanto em curso, mas passam a ser públicos assim que concluídos (sem prejuízo da proteção às informações pessoais e sigilosas)
 - * Nesses casos, a mudança de *status* do PAD ocorre integral e automaticamente, a partir do respectivo julgamento – independentemente de encontrar-se pendente o julgamento de recurso ou o transcurso de prazo recursal
- Não se exige a disponibilização da íntegra do PAD concluído em transparência ativa
- Quando solicitado o acesso ao PAD concluído, deve-se disponibilizar cópia, suprimidas as informações pessoais e as protegidas por sigilo legal

ACESSO A PROCESSOS DISCIPLINARES FINALIZADOS

(Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- É razoável a prática de realizar a disponibilização do PAD encerrado por meio de versão resumida contendo seus principais documentos, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 7º da LAI
- Essa versão resumida deverá conter, ao menos: a) portaria de instauração; b) termo de indicação; c) relatório final; c) pareceres que embasaram o julgamento; d) decisão de julgamento e decisão em sede de, se houver, devendo-se promover o tratamento das informações protegidas por sigilo legal e das informações pessoais
- A disponibilização da versão resumida do PAD não exclui o direito do cidadão de obtenção da íntegra desse processo, caso assim o solicite expressamente

PUBLICAÇÃO DAS DECISÕES ABSOLUTÓRIAS

(Nota Técnica nº 547/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- 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.

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

(Nota Técnica nº 3264/2020/CGUNE/CRG)

CONTEXTO

- Dúvidas quanto ao tratamento de dados pessoais de denunciante e de testemunhas no âmbito de procedimento investigativo já encerrado

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Matéria atualmente disciplinada nos arts. 113 a 115 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

(Nota Técnica nº 3264/2020/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (RECOMENDAÇÕES)

- Retirar qualquer dado ou imagem que possibilite a identificação do denunciante no bojo do processo, a menos que este concorde formal e expressamente com a divulgação de seus dados
- Realizar transcrição da oitiva do denunciante, com ocultação de qualquer elemento identificador, com acautelamento da gravação da oitiva em local diverso dos autos do processo em curso, observando as regras de restrição de acesso
- Efetuar o tarjamento de informações pessoais ou pessoais sensíveis relacionadas aos demais agentes do processo que não possuam relevância para a apuração dos fatos (a juízo da comissão/do responsável pela apuração)

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

(Nota Técnica nº 3264/2020/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (RECOMENDAÇÕES)

- Garantir aos interessados 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
- Nesse caso, o acesso, inclusive à gravação de oitivas, é essencial para o exercício dos direitos à ampla defesa e ao contraditório
- 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

SUSPENSÃO POR RECUSA DE COMPARCIMENTO A PERÍCIA MÉDICA

(Nota Técnica nº 299/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- Dúvidas sobre a natureza jurídica da suspensão por recusa de comparecimento a perícia médica, prevista no art. 130, § 1º, da Lei nº 8.112 (medida coercitiva x sanção disciplinar), e sobre o fato de tal medida poder ser aplicada de forma automática ou depender de prévio processo acusatório

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Lei nº 8.112, art. 130, § 1º: *“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”*

SUSPENSÃO POR RECUSA DE COMPARCIMIENTO A PERÍCIA MÉDICA

(Nota Técnica nº 299/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- A suspensão prevista no artigo 130, § 1º, da Lei nº 8.112/90 possui natureza de penalidade administrativa, demandando por consequência a instauração de procedimento correcional sancionatório para a sua aplicação
- Tal suspensão pode ser processada por meio de Sindicância Acusatória (SINAC) ou de Processo Administrativo Disciplinar (PAD)
- É possível a celebração de TAC para formalizar eventual acordo para que o servidor público federal se submeta à inspeção médica em oportunidade futura
- É possível à autoridade correcional encerrar o procedimento, por perda do objeto, quando constatar que a inspeção médica já foi efetivamente realizada

REFLEXO DA PENALIDADE EXPULSIVA SOBRE VÍNCULO FUNCIONAL DIVERSO

(Nota Técnica nº 98/2021/CGUNE/CRG)

CONTEXTO

- Servidor pede vacância para posse em outro cargo inacumulável, enquanto responde a PAD no cargo “original”

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- A concessão de vacância para posse em cargo inacumulável é direito líquido e certo do servidor aprovado em concurso público e que opte por tomar posse no novo cargo

REFLEXO DA PENALIDADE EXPULSIVA SOBRE VÍNCULO FUNCIONAL DIVERSO

(Nota Técnica nº 98/2021/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- Ocorrendo tal vacância antes do julgamento do PAD, este deve seguir, e, quando concluído, deve-se observar o seguinte:
 - i) aplicada penalidade expulsiva que gere aplicação dos efeitos do art. 137 da Lei nº 8.112, deve-se encaminhar cópia da decisão à autoridade competente do órgão com o qual o servidor mantém vínculo atualmente, para exclusão do servidor dos quadros funcionais, sem possibilidade de rediscussão da mérito do PAD;
 - ii) aplicada penalidade expulsiva não enquadrada no art. 137, não haverá qualquer efeito sobre o outro vínculo funcional do servidor

VANTAGENS DA IPS EM RELAÇÃO AOS DEMAIS PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS

(Nota Técnica nº 1004/2020/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- O critério para instauração de IPS, em vez de outro procedimento investigativo, é a conveniência da autoridade administrativa
- O informalismo e o maior prazo de duração da IPS podem ser vantajosos para maior celeridade e objetividade da condução da apuração no caso concreto
- Na IPS, a interação entre a autoridade instauradora e o servidor(es) responsável(is) pela apuração pode ocorrer por qualquer meio (reunião presencial, online, e-mail, 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
- É possível a prorrogação justificada da duração da Investigação Preliminar Sumária (artigo 5º) com indicação das diligências a serem realizadas

EFEITOS DO ART. 172 DA LEI 8.112 – INAPLICABILIDADE EM DECORRÊNCIA DA INSTAURAÇÃO DE IPS

(Nota Técnica nº 1818/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Lei nº 8.112, art. 172: “*O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada*”

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- A instauração de IPS ou de qualquer outro procedimento investigativo não possui aptidão de gerar os efeitos previstos no art. 172, os quais incidem apenas com a instauração de processos disciplinares de cunho sancionatório
- O mesmo vale para o afastamento cautelar previsto no art. 147 da Lei 8.112, exigindo-se a instauração de processo sancionatório para a aplicação da medida

ESCUTA ESPECIALIZADA DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

(Nota Técnica nº 736/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- 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

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Lei nº 13.431/2017, que versa sobre “o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência”, que estabeleceu os institutos de depoimento especial e escuta especializada

- Tais institutos são mecanismos para que se previna a vitimização sucessiva do adolescente ofendido

ESCUTA ESPECIALIZADA DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

(Nota Técnica nº 736/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- O procedimento de escuta especializada e depoimento especial poderia, em tese, ser aplicado na seara administrativa, contanto que haja estrutura adequada no órgão/entidade
- Se não dispuser de recursos para o atendimento das exigências legais, então a Administração pode procurar o auxílio dos integrantes do sistema de proteção dos direitos e das garantias de crianças e adolescentes.
- 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

ESCUTA ESPECIALIZADA DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

(Nota Técnica nº 736/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- Dessa maneira, afigura-se razoável 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.

SERVIDOR PÚBLICO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

(Nota Técnica nº 1179/2019/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- 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

SERVIDOR PÚBLICO MICROEMPREENDER INDIVIDUAL

(Nota Técnica nº 1179/2019/CGUNE/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- 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
- 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 configura conflito de interesses e se há compatibilidade com o desempenho das funções referentes ao cargo público, para afastar a ocorrência de ilícito disciplinar
- Presentes indícios de fraude tributária na contratação do MEI, cabe à Corregedoria oficiar aos órgãos competentes para adoção das providências cabíveis no tocante ao recolhimento de verbas previdenciárias e trabalhistas

ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DO ASSÉDIO SEXUAL

(Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- Ausência de tipificação do assédio sexual na Lei nº 8.112
- Parecer nº JM – 03, de setembro de 2023

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- 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

ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DO ASSÉDIO SEXUAL

(Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- 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
- Configurado assédio nessa perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX ou art. 132, V da Lei nº 8.112), em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa

ENQUADRAMENTO DISCIPLINAR DO ASSÉDIO SEXUAL

(Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- 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”

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RELATIVO A AGENTES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

(Nota Técnica nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- Necessidade de ser delineado o encadeamento procedural do procedimento de disciplinar envolvendo temporários (art. 37, IX, da Constituição e Lei nº 8.745/93)

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- No que se refere à seara jurídico-disciplinar, portanto, os agentes temporários estão submetidos aos mesmos deveres e proibições que os servidores públicos estatutários, além do que suas condutas disciplinarmente irregulares também são igualmente passíveis das mesmas sanções disciplinares: advertência, suspensão de até 90 (noventa) dias ou demissão

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RELATIVO A AGENTES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

(Nota Técnica nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS (continuação)

- Por outro lado, as disposições procedimentais da Lei nº 8.112/1990 pertinentes à apuração disciplinar não necessariamente se aplicam a esses agentes públicos
- O art. 10 da Lei nº 8.745 dispõe que as faltas disciplinares cometidas por agentes temporários devem ser apuradas mediante sindicância disciplinar, concluída no prazo de 30 (trinta) dias, assegurada ampla defesa, sem especificar a norma processual embasaria tal rito
- A sindicância disciplinar em face de agente temporário deve ser norteada pelo princípio do devido processo legal, necessitando observar o direito do acusado à ampla defesa e ao contraditório, sendo aplicável o rito previsto na Lei nº 9.784/99

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RELATIVO A AGENTES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

(Nota Técnica nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- 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.
- 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
- 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 indicação caso os fatos apurados no processo coincidam exatamente com aqueles apontados no juízo de admissibilidade/indicados na instauração.

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RELATIVO A AGENTES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

(Nota Técnica nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- Caso na fase instrutória sejam conhecidos novos fatos pelos quais o acusado possa vir a ser responsabilizado, deverá ser elaborado termo de indicação previamente à abertura de prazo para a defesa escrita
- 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 indicação.
- 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.

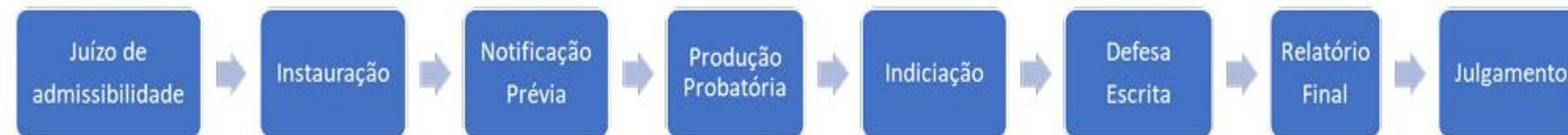
PROCEDIMENTO DISCIPLINAR RELATIVO A AGENTES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

(Nota Técnica nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

Figura 1. Fluxograma da Sindicância Disciplinar sem termo de indicação. Quando no relatório final vierem a ser apontados os mesmos fatos já descritos no juízo de admissibilidade:



Figura 2. Fluxograma da Sindicância Disciplinar com termo de indicação (ocasiões em que, durante a instrução, forem apontados fatos descobertos no curso da apuração, os quais não constavam no juízo de admissibilidade ou no ato de instauração:



DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EX-EMPREGADOS – POSSIBILIDADE E DEFINIÇÃO DE PRIORIDADES (Nota Técnica nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG: *"(im)possibilidade de conversão de demissão sem justa causa ou desligamento a pedido de ex-empregado e de ex-dirigente de empresas públicas e sociedades de economia mista federais, cujo vínculo tenha sido extinto antes do julgamento do processo disciplinar"*
- *"ultrapassado o período de gestão ou expirado o prazo do aviso prévio, o ato de dispensa imotivada ou a pedido se torna um ato jurídico perfeito, plenamente apto a produzir seus efeitos, pressupondo a transposição dos planos jurídicos da existência, da validade e da eficácia. Assim, ultrapassado tal período a conversão da dispensa imotivada ou desligamento a pedido em demissão por justa causa se torna juridicamente impossível"*
- Pareceres da AGU e necessidade de revisão do entendimento

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EX-EMPREGADOS – POSSIBILIDADE E DEFINIÇÃO DE PRIORIDADES (Nota Técnica nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS FUNDAMENTOS

- Princípios da igualdade, moralidade, legalidade, autotutela, eficiência e economicidade

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- 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
- A área correcional, entretanto, deve privilegiar a apuração disciplinar em face de empregados públicos que mantenham vínculo ativo, 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

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE EX-EMPREGADOS – POSSIBILIDADE E DEFINIÇÃO DE PRIORIDADES (Nota Técnica nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- Quanto aos procedimentos disciplinares já instaurados em face de ex-empregados públicos, deve-se decidir pela continuidade ou não, ponderando-se o grau de maturação da instrução e o momento em que o processo se encontra
- As decisões administrativas de arquivamento ou de não processamento em relação a ex-empregados públicos, proferidas com base no entendimento exarado na Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG, permanecem perfeitas e válidas, não devendo ser revistas, devendo-se aplicar o entendimento consolidado na presente Nota Técnica apenas para as análises que se fizerem a partir de sua aprovação

DEMISSÃO DE EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA POR ATO DE IMPROBIDADE

(Nota Técnica nº 3803/2023/CGUNE/DICOR/CRG)

CONTEXTO

- No caso de servidor estatutário, o entendimento preliminar da CRG é de que a demissão por “improbidade administrativa” (Lei nº 8.112, art. 132, IV) deve necessariamente ser vinculada a um dos tipos previstos na Lei nº 8.429, de 1992
- E no caso de empregados celetistas, em que a CLT prevê demissão por justa causa em razão de “ato de improbidade”?

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- 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).

DEMISSÃO DE EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA POR ATO DE IMPROBIDADE

(Nota Técnica nº 3803/2023/CGUNE/DICOR/CRG)



PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- O ato de improbidade previsto na legislação trabalhista é 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
- 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

DEMISSÃO DE EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA POR ATO DE IMPROBIDADE

(Nota Técnica nº 3803/2023/CGUNE/DICOR/CRG)



PRINCIPAIS CONCLUSÕES (continuação)

- 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

José Trindade Monteiro Neto
CGUNE/CRG
jose.monteiro@cgu.gov.br

**CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO**

GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO