



MTFC Corregedoria-Geral da União 

Processo Disciplinar

Empresas Estatais

Formação de Membros de Comissão

2016

MTFC Corregedoria-Geral da União 


Objetivo

- ✓ Formar membros para compor comissões disciplinares;
- ✓ Aprimorar os trabalhos de correição nas empresas estatais;
- ✓ Auxiliar os trabalhos das corregedorias seccionais;

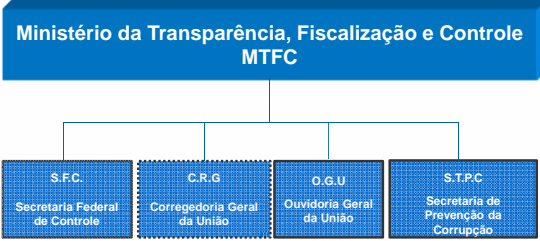
Material

- ✓ Manual de Direito Disciplinar da CGU;
- ✓ Slides;
- ✓ Jurisprudências e Doutrinas

2

MTFC Corregedoria-Geral da União 

ORGANOGRAMA



```

graph TD
    MTFC[Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle MTFC] --> SFC[Secretaria Federal de Controle]
    MTFC --> CRG[Corregedoria Geral da União]
    MTFC --> OGU[Ouvidoria Geral da União]
    MTFC --> STPC[Secretaria de Prevenção da Corrupção]
    
```

3

MTFC Corregedoria-Geral da União

SISTEMA DE CORREIÇÃO - PODER EXECUTIVO FEDERAL
(Art. 2º - DECRETO 5.480/2015)

Unidades Setoriais
Integram a estrutura orgânica da CGU e exercem orientação normativa e supervisão técnica sobre as atividades das Unidades Seccionais.

Unidades Seccionais
Integram a estrutura dos próprios Ministérios, Autarquias, Fundações Públicas, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista.

4

MTFC Corregedoria-Geral da União

Estrutura da Corregedoria-Geral da União (CRG)

5

MTFC Corregedoria-Geral da União

CGU-PAD
Sistema de Gestão de Processos Disciplinares

www.cgu.gov.br/assuntos/atividade-disciplinar/cgu-pad

Objetivo

- ✓ Armazenar informações sobre processos disciplinares
- ✓ Disponibilizar informações por meio de Relatórios
- ✓ Auxiliar no gerenciamento do SISCOR do Poder Executivo Federal
- ✓ Permite a consulta do andamento de processos instaurados

Características

- ✓ Uso obrigatório no PEF (Portaria CGU nº 1.043/07)
- ✓ Disponível na Internet (Desnecessária a instalação)
- ✓ Gerenciamento compartilhado:
 - ✓ CGU: Regras de utilização, treinamentos e suporte
 - ✓ Órgão: Concessão de acesso; definição de fluxogramas internos e consulta

6



Portal da Transparência

- ✓ Iniciativa do MTFC-CGU
- ✓ Lançado em novembro de 2004 para assegurar a boa e correta aplicação dos recursos públicos
- ✓ Objetivo: aumentar a transparência da gestão pública, permitindo que o cidadão acompanhe e ajude a fiscalizar o uso do dinheiro público.

www.portaldatransparencia.gov.br



Portal da Transparência

Informações Disponíveis

- ✓ Transferências de recursos para outros entes;
- ✓ Gastos diretos com compras, obras e serviços;
- ✓ Gastos realizados com cartões corporativos;
- ✓ Execução orçamentária/financeira;
- ✓ Receitas previstas, lançadas e realizadas;
- ✓ Convênios registrados no SIAFI e no SICONV;
- ✓ Lista de empresas sancionadas;
- ✓ Remuneração dos servidores P.E.F. (LAI);
- ✓ Participação e Controle Social;
- ✓ Cadastro de Expulsões da Administração Federal.



COREP

Coordenação-Geral de Responsabilização de Entes Privados (Decreto nº 8.109/2013)

- ✓ Conduz, instaura ou recomenda a instauração de processos administrativos de responsabilização de entes privados;
- ✓ Visa inibir atos ilícitos previstos nas normas de licitação e contratos e na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- ✓ Equipe especializada de servidores - casos mais complexos;
- ✓ Dedicção exclusiva de servidores;
- ✓ Possibilidade de avocação (Lei nº 12.846/2013, art. 8º, § 2º);
- ✓ Possui competência concorrente para apurar responsabilidades;

MTFC Corregedoria-Geral da União

- ✓ **CEIS** – Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas
- ✓ **CNEP** – Cadastro Nacional de Empresas Punidas

CEIS
Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas

- Alcance Nacional
- Todos os Entes Federativos
- Caráter Obrigatório

Sanções que tenham por efeito restrição ao direito de licitar e contratar com a Administração Pública

CNEP
Cadastro Nacional de Empresas Punidas

- Alcance Nacional
- Todos os Entes Federativos
- Caráter Obrigatório

Sanções aplicadas com base na Lei nº 12.846, acordos de leniência firmados e acordos de leniência descumpridos

10

MTFC Corregedoria-Geral da União

Lei de Acesso à Informação

Lei nº 12.527/2011 (LAI) e Decreto nº 7.724/2012

- ✓ Sigilo pode ser total ou parcial (Fornecer a parte não sigilosa - Art. 7º, §2º);
- ✓ Documentos passíveis de classificação (art. 23, incisos I a VIII);
- ✓ Termo final de restrição pode ser determinado evento (art. 24, §3º);

Restrição de acesso

- ✓ Sigilo fiscal, bancário ou outras hipóteses amparadas por lei (art. 22, LAI);
- ✓ Informações pessoais – intimidade, vida privada, honra (art. 31 da LAI);
- ✓ Relatórios, notas técnicas decorrentes de investigações e fiscalizações, e outros documentos relativos à atividade de correição, quando ainda não concluídos os respectivos procedimentos (STJ MS 19.303-DF e Enunciado CGU nº 14)
- ✓ Divulgação do nome de empregado público demitido (TST RR 657859382000503555 e RR 59000-34.2007.5.15.0036 c/c art. 29 da CLT, § 4º)
- ✓ Informações ou documentos utilizados como fundamento de decisão ou de ato administrativo são de acesso restrito, independentemente de classificação (art. 7º, §3º);

11

MTFC Corregedoria-Geral da União

Legislação

Constituição Federal de 1988:

- Art. 5º (processo legal, contraditório e ampla defesa, provas ilícitas e celeridade);
- Art. 7º (direitos trabalhistas);
- Art. 37 (princípios do LIMPE);
- Art. 173 (ordem econômica e financeira);
- ADCT (estabilidade);

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
Código Processo Civil;
Lei nº 9.784/99 (Lei Geral do Processo Administrativo);
Lei nº 8.112/93 (Supletivamente);
Lei nº 8.429/92 (Lei de Improbidade Administrativa);
Código Civil;
Código Processo Penal;
Código Penal

12

MTFC Corregedoria-Geral da União

Consolidação das Leis Trabalhistas (Art. 8º)

“As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**, por **analogia**, por **equidade** e outros princípios e **normas gerais de direito**, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os **usos e costumes**, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ único - O **direito comum** será fonte **subsidiária** do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

13

MTFC Corregedoria-Geral da União

Novo Código de Processo Civil Art. 15

“Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas **supletiva e subsidiariamente**”.



14

MTFC Corregedoria-Geral da União

NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Adm. Direta	Autarquias Fundações	Estatais
Define Políticas Públicas	Executa as ações governamentais	Exerce atividade econômica voltada ao interesse público
Direito Público	Direito Público	Direito Privado/Público
Servidores públicos	Servidores públicos	Empregados públicos

15



Agentes Públicos - Conceitos

*"Reputa-se **agente público**, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior (Art. 2º da Lei de Improbidade Administrativa)".*

*"Considera-se **funcionário público**, para os efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública (art. 327 do Código Penal)".*



Classificação – Agentes Públicos

1. Agentes políticos
2. Servidores Estatais
 - 2.1. Servidores públicos estatutários (Lei 8.112/90)
 - 2.2. Empregados públicos de empresas estatais – C.L.T.
 - 2.3. Empregados públicos – Lei 9.962/2000
 - 2.4. Servidores temporários (Lei 8.745/93)
3. Militares
4. Particulares em colaboração com o poder público



Empregados Públicos

Podem ser da Administração Direta ou Indireta:

Personalidade Jurídica de Direito Público

- Adm. Direta
- Adm. Indireta: - Autarquias
- Fundações Públicas

Empregados Regidos pela Lei nº 9.962/00 e CLT

Personalidade Jurídica de Direito Privado

- Adm. Indireta: - Empresas Públicas
- Sociedades de Economia Mista

Empregados Regidos pela CLT e Normas Internas
(Regulamentos, Estatutos, Regimentos, Códigos, etc.)



Empregados das Autarquias e Fund. Públicas

Regime Jurídico

Lei nº 9.962/00 e CLT

Rescisão Contrato de Trabalho pela Administração (Art. 3º, Lei nº 9.962/00)

Estabilidade é garantida (Súmula TST 390/05)

Obs.: a contratação pelo regime da Lei nº 9.962/00 está suspensa por decisão liminar (ADI 2.135-4 DF, Min. Ellen Gracie).



Empregados das Estatais

ESTABILIDADE

✓ Regra: Não é garantida - Súmula 390 do TST

ESTABILIDADE TEMPORÁRIA

- ✓ CIPA: art. 10, II, alínea "a" do ADCT/CF-88 e Súmula 676 STF;
- ✓ Gestante: art. 10, II, alínea "a" do ADCT/CF-88;
- ✓ Empregada – violência doméstica: art. 9º, § 2º da Lei nº 11.340/2006;
- ✓ Dirigente Sindical: art. 8º da CF e art. 543 da CLT;
- ✓ Dirigente de Cooperativa: art. 55 da Lei nº 5.764/71;
- ✓ Empregado reabilitado: § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213-91;
- ✓ Empregado acidentado: art. 118 da Lei nº 8.213/91

PARTICULARIDADES

- ✓ A rescisão contratual é permitida apenas se fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro
- ✓ Necessidade de inquérito judicial: somente para empregados detentores de estabilidade temporária (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011).

20



EMPREGADO PÚBLICO - REGIME HÍBRIDO

1º - Sistema de Direito Público (art. 37, CF)

- ✓ Princípios da Administração Pública
- ✓ Dever de prestar contas
- ✓ Indisponibilidade do interesse público
- ✓ Contratação de pessoal (concurso)
- ✓ Proibição de acumulação de empregos
- ✓ Subordinação às regras da Lei de Improbidade

2º - Sistema de Direito Privado (art. 173, CF)

- ✓ Relações contratual de trabalho (CLT)
- ✓ Não goza de privilégios fiscais
- ✓ Igualdade com as empresas privadas

21



Empregador x Empregado

"Art. 2º da CLT : Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".

"Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário



DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR Noções Básicas

- ✓ Conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face de descumprimento de obrigações contratuais (Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, pág. 633);
- ✓ Decorre do poder de direção e compreende as medidas necessárias para organizar as atividades de trabalho, de acordo com os fins da empresa;
- ✓ Competência de impor modelos de comportamento a seus agentes;
- ✓ Busca **prevenir** a ocorrência de infração disciplinar;
- ✓ Configurada a infração, busca reprimir a conduta praticada.





REGULAMENTO INTERNO Importância

- ✓ Suas regras integram o contrato de trabalho – Art. 444 da CLT;
- ✓ Confere maior segurança ao gestor;
- ✓ Estabelece critérios mais objetivos;
- ✓ Diminui o tratamento desigual para situações similares;
- ✓ Desestimula a prática do assédio moral;
- ✓ Torna mais transparente o relacionamento chefe x subordinado;
- ✓ Torna mais segura a defesa da empresa em ações trabalhistas;
- ✓ Confere amparo normativo às investigações de irregularidades.



EMPREGADO PÚBLICO – EMPRESAS ESTATAIS

Estatais Prestadoras de Serviço Público

- ✓ STF – RE 589.998-PI: Dispensa - Necessidade de motivação

“Em atenção aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.”

* Demissão aplicada pela CGU a Empregados Públicos

- ✓ De acordo com o STF, cabe à Estatal apenas dar execução material à decisão tomada pelo MTFC-CGU (Ag. Reg. nº ROMS 33.873)

25



EMPREGADO PÚBLICO – EMPRESAS ESTATAIS

Rescisão Contratual por Justa Causa

- ✓ Hipóteses - art. 482 da CLT e normas internas
- ✓ Em regra, as estatais não estão obrigadas a instaurar procedimento prévio para o exercício do poder disciplinar;
- ✓ Enunciado nº 77 TST:

“Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar”



26



PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

Formalismo Moderado: Dispensa formas rígidas, mantendo apenas as compatíveis com a certeza e a segurança dos atos praticados, salvo as expressas em lei e relativas aos direitos dos acusados.

Verdade Material: Não admite a “verdade sabida”. Deve ser buscada, na medida do possível, a verdade real dos acontecimentos e não somente aquela levada ao processo pelos envolvidos.

Presunção da não culpabilidade/inocência: Preconiza que o acusado/indiciado seja considerado inocente até a decisão final. O ônus de provar a responsabilidade é da Administração Pública, no caso, da Empresa.

27



PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

Motivação: Aponta que a razão e os fundamentos de qualquer decisão administrativa que implique restrições a direitos dos cidadãos devem obrigatoriamente ser explicitados.

Devido Processo Legal: Garantia inerente ao Estado democrático de direito de que ninguém será condenado sem que lhe seja assegurado o direito de defesa (Enunciado 77/TST)

Contraditório e ampla defesa: Facultam ao acusado participar na construção das conclusões finais da apuração, possibilitando-lhe apresentar sua defesa e solicitar a produção de provas.



DEVER DE APURAR - ESTATAIS

✓ **Ato vinculado:** A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

✓ **Princípio da Indisponibilidade do Interesse Público**





CONHECIMENTO DO FATO IRREGULAR

- ✓ Representação Funcional;
- ✓ Denúncias;
- ✓ Notícias veiculadas pela Mídia;
- ✓ Representações (Judiciário, MPF, DPF, CGU, TCU, Comissão de Ética);
- ✓ Trabalhos de Auditoria;
- ✓ Resultados de Investigação Preliminar e de Sindicância;
- ✓ Constatações decorrentes do Exercício do Poder Hierárquico



DENÚNCIA ANÔNIMA

- ✓ Em regra, a denúncia está vinculada à identificação do representante;
- ✓ Fatos narrados de forma objetiva e plausível, deve-se apurar;

- Superior Tribunal de Justiça – STJ: RMS 19.224/MT, MS 7.069/DF e MS 15.517/DF
- Convenção da Nações Unidas - Decreto nº 5.687/2006: Art. 13
- Enunciado CGU nº 03:

A delação anônima é apta a deflagrar apuração preliminar no âmbito da Administração Pública, devendo ser colhidos outros elementos que a comprovem.



RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA MODALIDADES

Civil

- ✓ Gera obrigação de reparar o dano – Tomada de Contas nº 450.131/96-3
- ✓ Prejuízo ao Erário ou a terceiros;
- ✓ Não tem índole punitiva, mas patrimonial e indenizatório;
- ✓ T.C.E., T.C.A. ou Processo Civil – IN TCU nº 71/2012 e IN CGU nº 04

Penal

- ✓ Decorre da prática de crime ou contravenção – Código Penal e Leis autônomas
- ✓ Processo Penal – Código de Processo Penal

Administrativa

- ✓ Decorre da prática de falta funcional – Normativos Internos e CLT
- ✓ Investigação Preliminar/Processo Disciplinar/ Apuração Direta



RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA REPERCUSSÃO - ESFERAS

- ✓ Uma infração pode repercutir em uma ou mais esferas do direito;
- ✓ Em regra, a penalização em uma instância não vincula as demais;
MS 21.301/DF; MS 23.242/SP; MS 22.362/PR; MS 19.581





RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA

Característica Comum (Civil, Penal e Administrativa)

- ✓ A responsabilidade é sempre subjetiva – dolo ou culpa;
- ✓ Particularidade – Conceito de culpa no Direito do Trabalho;
Imperícia nem sempre é causa para exercício do poder disciplinar - Risco Contratual (Maurício Godinho Delgado – Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, 2008, pág. 674)

Requisitos Circunstanciais

- ✓ Autoria: Identificação do empregado responsável pelo fato;
- ✓ Materialidade: Fato irregular relacionado ao exercício do cargo;
- ✓ Relação de causa e efeito - Maurício Godinho Delgado, ibidem, pág. 675;
- ✓ Proporcionalidade - Sérgio Pinto Martins, Direito do Trabalho, São Paulo, 2006, pág. 35.

34



RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA PARTICULARIDADES

Sentença Penal Absolutória

- ✓ Negativa de autoria ou materialidade (art. 386, I e IV CP)
Repercussão na seara Civil: Art. 935 do Código Civil
Repercussão na seara Administrativa: STF RE n 19.395;

Demais casos de absolvição – Não repercutem (art. 386, II, III, V e VII CP)

Decisão do TCU – Parecer AGU/GQ 55 - Vinculante

Excludentes de ilicitude – Repercussão na seara administrativa

- Estado de necessidade
- Legítima defesa
- Exercício regular de um direito
- Estrito cumprimento do dever legal

35



RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA PARTICULARIDADES

Perda do emprego público – Código Penal

- ✓ Decreto Lei nº 2.848, art. 92;
- ✓ **Contra a Administração Pública:** pena ≥ 1 ano (Código Penal art. 92, I, "a");
Crimes comuns: pena ≥ 4 anos (Código Penal art. 92, I, "b");
- ✓ Os efeitos da sentença não são automáticos, devendo ser declarados;
- ✓ A declaração da perda torna desnecessária a apuração disciplinar;

Perda do emprego público – Lei de Improbidade Administrativa

- ✓ Lei nº 8.429/92, art. 12;
- ✓ Os efeitos da sentença não são automáticos, devendo ser declarados;
- ✓ A declaração da perda torna desnecessária a apuração disciplinar.

36



APURAÇÃO DISCIPLINAR ABRANGÊNCIA OBJETIVA

Escopo Objetivo

- ✓ Condutas em desacordo com os deveres ou proibições previstas em normas legais ou em regimentos da empresa;
- ✓ Questões da vida privada, sem reflexo na vida funcional, não ensejam, em regra, responsabilização disciplinar.
- ✓ Comporta exceção:

"Assim como o ato de improbidade, o procedimento pernicioso do empregado em sua vida privada, mesmo que dissociado de sua atividade laborativa, pode justificar a sua dispensa, devendo, entretanto, ser mais grave do que aquele cometido no seu âmbito de trabalho (Mozart Victor Russomano, pág. 176)



APURAÇÃO DISCIPLINAR ABRANGÊNCIA SUBJETIVA

Escopo Subjetivo – Alcance

- ✓ Empregados públicos;
- ✓ Diretores;
 - 1) Diretor que possui vínculo laboral com a empresa;
 - 2) Diretor que possui cargo efetivo na Administração Pública;
 - 3) Diretor que não pertence aos quadros;
- ✓ Gerentes Executivos;
- ✓ Superintendentes;



APURAÇÃO DISCIPLINAR ABRANGÊNCIA SUBJETIVA

Escopo Subjetivo – Excluídos

- ✓ Terceirizados;
- ✓ Estagiários;
- ✓ Servidor Público Estatutário;
- ✓ Ex-diretor sem vínculo com a Estatal – Parecer ASJUR nº 120/2016
- ✓ Enunciado CGU nº 13 – Empregado público demitido de cargo em comissão;

"A penalidade de destituição de cargo em comissão aplicada ao empregado público cedido a órgão da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional poderá repercutir no vínculo empregatício, sendo desnecessária a instauração de novo processo disciplinar no âmbito da empresa estatal".



JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

É o ato pelo qual a autoridade administrativa, no exercício de sua competência definida em lei ou normas internas, analisa os elementos acerca de suposta irregularidade praticada pelo empregado e levada ao seu conhecimento, à vista da vinculação, pertinência e viabilidade de determinar a instauração de procedimentos investigativos ou acusatórios.

"Quando o fato narrado não configura evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto (Art. 144, § único, da Lei 8.112/90)"



JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

- ✓ Agrega maior economicidade nos procedimentos de apuração, evitando os custos de uma instauração desnecessária de procedimentos disciplinares.
- ✓ Agrega maior eficiência, eficácia e efetividade na instauração de procedimentos de apuração, apontando preliminarmente a existência de indícios de uma infração disciplinar.
- ✓ Agrega a devida justa causa na instauração de um processo, garantindo ao empregado ser processado na medida dos indícios de sua suposta responsabilidade.



PROCEDIMENTOS DE RESPONSABILIZAÇÃO

Dano ou extravio de Bem

- ✓ Termo Circunstanciado Administrativo – I.N. CGU nº 04/2009

Inquisitorial

- ✓ Investigação preliminar;
- ✓ Sindicância Patrimonial – Portaria CGU nº 335, de 30 de maio de 2006;

Contraditório

- ✓ Apuração Direta;
- ✓ Processo Disciplinar / Sindicância Acusatória;

MTFC Corregedoria-Geral da União

PROCEDIMENTOS

Características	Termo Circunstanciado	Investigação/ Sindicância Patrimonial	Apuração Direita/ Processo Disciplinar
Instauração	De acordo com normativo interno	De acordo com normativo interno	De acordo com normativo interno
Condução		1 empregado/ 2 ou mais empregados	De acordo com normativo interno
Cabimento	Extravio ou dano bem de baixo valor	Busca de indícios de autoria	Apuração de responsabilidade
Penalidade	Não	Não	Sim

MTFC Corregedoria-Geral da União

TERMO CIRCUNSTANCIADO ADMINISTRATIVO
CARACTERÍSTICAS

- ✓ Apuração simplificada que visa racionalizar procedimentos administrativos;
- ✓ Não tem natureza disciplinar;
- ✓ Visa atender aos princípios da eficiência e do interesse público;
- ✓ Conduitas culposas cujo dano seja de pequeno valor – art. 24, II, Lei nº 8.666/93;
- ✓ Procedimentos:
 1. Comunicação do fato ao gestor;
 2. Gestor da área de patrimônio lavra de formulário;
 3. Qualifica o empregado, descreve o fato e manifestação do envolvido;
 4. Julgamento pelo dirigente máximo do setor de patrimônio;

44

MTFC Corregedoria-Geral da União

CONCLUSÕES

Uso regular do bem ou fatores independentes do servidor	Baixa do bem Sem ressarcimento
Conduta culposa	Baixa do bem Ressarcimento (Senão, instauração de AD ou PD)
Conduta dolosa	Instauração de AD ou PD
Responsabilidade da empresa contratada	Ressarcimento (mediante fiscal do contrato)

Ressarcimento

- ✓ Pagamento;
- ✓ Entrega de bem com características iguais ou superiores àquele danificado ou extraviado;
- ✓ Prestação de serviço que restitua ao bem danificado as condições anteriores.

45



INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR

Portaria CGU nº 335, de 30/05/06 - Art. 6º:

"A investigação preliminar será realizada de ofício ou com base em denúncia ou representação recebida que deverá ser fundamentada, contendo a narrativa dos fatos em linguagem clara e objetiva, com todas as suas circunstâncias, a individualização do servidor público envolvido, acompanhada de indício concernente à irregularidade ou ilegalidade imputada".



INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR CARACTERÍSTICAS

- ✓ Procedimento sumário;
- ✓ Inexistência de elementos suficientes para Processo Disciplinar;
- ✓ Visa coletar indícios de autoria e materialidade, mediante a produção de provas;
- ✓ Pode ser deflagrada de ofício ou mediante representação;
- ✓ Tem caráter sigiloso;
- ✓ Pode ser conduzida por um empregado;
- ✓ Normalmente, o prazo de duração é de 30 dias;
- ✓ Produção de provas
- ✓ Resultados possíveis:
 - Arquivamento;
 - Abertura de Processo Disciplinar;



SINDICÂNCIA PATRIMONIAL

- ✓ Procedimento investigativo que visa apurar supostos atos de improbidade que importem em enriquecimento ilícito;
- ✓ Tem caráter sigiloso e não punitivo;
- ✓ Conduzida por 2 ou mais empregados públicos – art. 17 da Portaria nº 335 ;
- ✓ Prazo de duração de 30 dias;
- ✓ Pode solicitar ao empregado o afastamento do sigilo;
- ✓ Pode solicitar informações à Receita Federal para instruir os autos;
- ✓ Fundamentação: Lei nº 8.429/92, art. 9º, II e CTN, art. 198, § 1º, II
- ✓ Juízo de Admissibilidade:
 - Exame das declarações – art. 13 da Lei nº 8.429/92;
 - Comunicações do COAF – art. 15 da Lei nº 9.613/98
 - Sinais exteriores de riqueza - MS 15.021/DF



SINDICÂNCIA PATRIMONIAL

Enunciado CGU n.º 08. Nos casos de ato de improbidade que importem em enriquecimento ilícito pelo agente público, cujo valor seja desproporcional à evolução do seu patrimônio ou à sua renda, compete à Administração Pública **apenas demonstrá-lo**, não sendo necessário provar que os bens foram adquiridos com numerário obtido através de atividade ilícita.

"Há infração comprovada ao art. 9º, VII, da Lei n.8.492/92, ao passo em que a Primeira Seção já firmou precedente no sentido de que, em casos como o dos autos, o ônus da prova de comprovar a ausência de licitude na variação patrimonial é do agente público. Precedente: MS 18.460/DF, Rel. Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, Rel. p/ Acórdão Ministro Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, DJe 2.4.2014".



Exame das declarações dos agentes públicos (Art. 13 da Lei 8.429/92)

Comunicação de operações suspeitas pelo COAF (Art. 15 da Lei 9.613/98)

SINDICÂNCIA PATRIMONIAL

Fundada notícia ou indício de existência de sinais exteriores de riqueza (Art. 9º da Lei 8.429/92)



APURAÇÃO DIRETA CARACTERÍSTICAS

- ✓ Faltas leves e médias cuja autoria esteja previamente definida;
- ✓ Deve ser assegurado ao acusado ampla defesa e contraditório;
- ✓ Podem ser adotadas diligências adicionais para comprovação do ilícito;
- ✓ Conduzida pelo gestor da área;
- ✓ Resultados possíveis:
 - Arquivamento;
 - Advertência;
 - Suspensão;
 - Abertura de Processo Disciplinar;
- ✓ Procedimento:
 1. Gestor indica em formulário a falta cometida, o dispositivo e as provas;
 2. Cita o empregado para apresentar defesa em determinado prazo (5 dias);
 3. Recusa de recebimento: art. 161, § 4º, Lei nº 8.112;
 4. Parecer Final sobre os fatos;
 5. Aplicação de pena ou adoção de outras medidas;

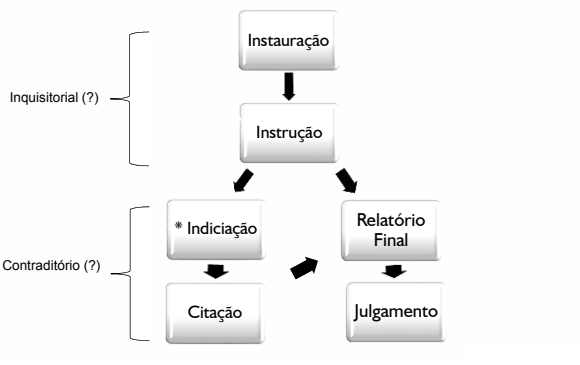


PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA CARACTERÍSTICAS

- ✓ Faltas médias e graves;
- ✓ Deve ser assegurado ao acusado ampla defesa e contraditório;
- ✓ A autoria pode ser definida ao longo das investigações;
- ✓ Conduzida por comissão de no mínimo 3 empregados (Sugestão);
- ✓ Caráter sigiloso – acesso somente às partes;
- ✓ Prazo: 60 dias (Sugestão);
- ✓ Resultados:
 - Arquivamento;
 - Advertência;
 - Suspensão;
 - Demissão por justa causa
 - Outras sanções previstas em normativo interno;



Fases do Processo Disciplinar





PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Instauração

- ✓ Publicação de ato da autoridade competente (previsão no regimento);
- ✓ Não há forma específica - portaria, despacho, resolução, etc.;
- ✓ Indicar o nome dos empregados que farão parte da comissão, indicando o presidente (Sugestão: 3 empregados);
- ✓ Prazo deve constar do ato de designação (Sugestão: 60 dias);
 - ✓ Excesso de prazo não gera nulidade (MS 10.828/DF)
- ✓ Não dever haver indicação do nome do acusado ou fatos (MS 9.668 / Manual de Direito Disciplinar para Estatais da CGU Pág. 40/41);



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Instauração

- ✓ Nível de escolaridade e cargo dos membros da comissão: Deve ser observado o que prescreve o regimento interno sobre o tema
Sugestão: Presidente da comissão dever ter o mesmo nível de escolaridade ou cargo do acusado (Manual de Direito Disciplinar para Estatais da CGU pág. 40)
- ✓ Não há hierarquia entre os membros da comissão;
- ✓ Atos do presidente:
 - ✓ Solicitação da formação de processo;
 - ✓ Designação do secretário da Comissão (Preferência entre os membros);
 - ✓ Convocação formal dos depoentes;
 - ✓ Marcação de reuniões de trabalho;
 - ✓ Intimação dos empregados investigados;
 - ✓ Citação dos empregados indiciados

55



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Instauração

- ✓ Não poderão participar da comissão membros suspeitos ou impedidos
- ✓ Causas: Impedimento e Suspeição (Lei nº 9.784/99 e Regimento Interno);
Impedimento (Caráter objetivo e obrigação de comunicar):
 - ✓ Parentes do acusado (3º grau);
 - ✓ Interesse direto ou indireto;
 - ✓ Tenha participado como perito, testemunha ou representante;
 - ✓ Esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou cônjuge;
 - ✓ Hipóteses previstas em regulamento interno;**Suspeição** (Caráter subjetivo / Pode ser refutada);
 - ✓ Amizade íntima – Acusado, advogado, parentes até 3º grau;
 - ✓ Inimizade notória – Acusado, advogado, parentes até 3º grau;
 - ✓ Hipóteses previstas em regulamento interno

56



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Instrução: Atos iniciais

- ✓ Produção de provas;
 - Provas documental: Certidões, atestados, extratos, fotografias
 - Provas orais: Oitivas, declarações, acareações e interrogatórios
 - Provas periciais: Laudos de forma geral
 - Prova emprestada: MS 14.140/DF;
- ✓ Notificação Prévia do acusado (Orientações do Manual da CGU pág. 42)
Pode ser feita em dois momentos: No ato de instauração ou após a indicição;
A ausência de notificação prévia não configurará nulidade (RR -1368/2007-008-21-40.0)
- ✓ Contraditório e ampla defesa
Obrigatório a partir da notificação prévia
Acompanhamento pessoal ou por procurador (advogado ou terceiro)
- ✓ Direito vista dos autos no órgão, assegurado a obtenção de cópia

57



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA
Inquérito

Instrução: Comunicação dos atos processuais

Intimação

- ✓ Solicitar informações ou apresentação de provas pelos interessados ou terceiros;
- ✓ Convocar testemunhas a prestarem depoimento; Ato pessoal, com segunda via anexada ao processo.
- ✓ Deve conter data, prazo, forma e condições de atendimento.
- ✓ Antecedência: 3 dias úteis da prática do ato (Sugestão: art. 26, § 4º da Lei nº 9.784/99).

Notificação

- ✓ Notifica o empregado sobre a juntada de determinado elemento de prova aos autos da sindicância

Citação

- ✓ Defesa escrita



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA
Inquérito

Instrução: Diligências e Perícias

- ✓ Sempre que necessária a coleta de elementos probatórios ou o esclarecimento de dúvidas.
- ✓ Os resultados devem ser reduzidos a termo.
- ✓ Solicitar a realização de perícia ou assessoria técnica, formulando quesitos ou temas que devam ser respondidos ou desenvolvidos, quando o assunto demandar conhecimentos especializados.





PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA
Inquérito

Instrução: Prova Testemunhal

Podem ser ouvidos:

- ✓ Empregados da empresa;
- ✓ Agentes públicos ;
- ✓ Terceiros estranhos à administração;

Prazo para notificação

- ✓ 3 dias úteis de antecedência;

Particularidades

- ✓ Organizar as testemunhas de acordo com o grau de conhecimento;
- ✓ Identificar todos os envolvidos no processo;



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Instrução: Prova Testemunhal

- ✓ Necessidade de oitiva de testemunha que esteja fora da sede da Comissão. Prevalece a hipótese mais econômica para a Administração Pública
- ✓ Videoconferência: IN/CGU n° 12/2011
- ✓ Deslocamento do depoente;
- ✓ Deslocamento da Comissão;
- ✓ Carta Precatória (excepcionalmente): a Comissão envia os quesitos para o local de coleta da prova, solicitando designação de empregado para dar cumprimento à carta, não podendo ser feitas perguntas além das arroladas.

61



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Instrução: Prova Testemunhal

- ✓ No início do depoimento, deve ser verificada a existência de alguma das hipóteses de impedimento/suspeição;
- ✓ Compromisso com a verdade e falso testemunho (crime - Art. 342 Código Penal);
- ✓ Se o depoente for potencialmente responsável pelos fatos sob apuração, não deve ser colhido seu compromisso com a verdade. Podendo ser ouvido como informante
- ✓ Depoimento oral e reduzido a termo. Cópia pode ser entregue ao final da instrução (incomunicabilidade);
- ✓ O depoente pode se fazer acompanhar por advogado.

62



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Instrução: Interrogatório

- ✓ Instrumento de prova e de defesa do acusado
- ✓ Cabível após produção de todas as provas reputadas necessárias. Se realizado no início do processo, ato deve ser refeito ao final da instrução;
- ✓ Investigados devem ser inquiridos separadamente
 - É possível a presença de coacusados no interrogatório (art. 15, c/c art. 385 do CPC)
- ✓ O procurador pode se fazer presente ao ato, não podendo interferir nas perguntas e respostas do seu cliente
- ✓ Direito de todos os acusados de se fazerem presentes e direito a reperfugas (EX.: STF – Ação Penal 470 – “*Caso Mensalão*”)

63



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Indiciação: Relatório preliminar/Termo de Indiciação

- ✓ Pode ou não ocorrer;
- ✓ Dúvida - In dubio pro societate;
- ✓ Ocorrerá se subsistentes os indícios de responsabilidade (materialidade e autoria)
- ✓ Caso ocorra, deverá ser posterior à coleta de provas e realização do interrogatório dos investigados;
- ✓ Formalizada mediante Termo em que conste a descrição dos fatos imputados, as provas que subsidiem o entendimento da comissão e possível enquadramento legal dos fatos;

64



Penalidades Aplicáveis

- ✓ **Advertência:**
- ✓ **Suspensão** (art. 474 da CLT): até 30 (trinta) dias, decorrentes de reincidência ou demais proibições que não tipifiquem demissão por justa causa.
 - Perda de salário e direitos (férias – art. 130 CLT; tempo contribuição, etc.);
 - Se a suspensão ultrapassar os 30 dias, torna-se demissão sem justa causa (art. 483 da CLT);
- ✓ **Rescisão contratual por justa causa:** Art. 482 da CLT.
- ✓ **Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade**

65



Hipóteses de Justa Causa – Art. 482, CLT

- Ato de Improbidade
- Incontinência de conduta ou mau procedimento
- Negociação habitual
- Condenação criminal (sem suspensão da pena)
- Desídia
- Embriaguez habitual em serviço
- Violação de segredo da empresa
- Ato de indisciplina ou insubordinação
- Abandono de emprego
- Ato lesivo da honra ou da boa fama – qualquer pessoa
- Ato lesivo da honra ou da boa fama – superior hierárquico ou empregador
- Prática constante de jogos de azar
- Atos atentatórios à segurança nacional



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Citação:

- ✓ Utilizada nos processos em que há indicição
- ✓ Abre prazo para apresentação de defesa escrita
- ✓ Ato de comunicação pessoal, devendo a 2ª via, datada e assinada pelo citado, ser juntada aos Autos
- ✓ Em caso de recusa: lavratura de termo pelo membro da Comissão, assinado por duas testemunhas
- ✓ Indiciado em local incerto e não sabido: citação por edital, publicado uma vez no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação do último domicílio conhecido

67



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Citação: Defesa Escrita

- ✓ Peça a ser apresentada pelo indiciado, pessoalmente ou por seu procurador
- ✓ Poderá conter alegações de natureza material ou processual
- ✓ Mesmo que intempestiva, em razão da garantia de ampla defesa, deverá ser apreciada pela Comissão
- ✓ Prazos (sugestão)
 - 01 (um) indiciado: 10 dias
 - 02 (dois) ou mais indiciados: 20 dias para cada um
- ✓ Citação por edital: 15 dias a contar da data da publicação do edital. Se em datas diferentes, se conta do último.

68



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Revelia

- ✓ Não apresentação de defesa escrita, no prazo legal, após regular citação
- ✓ Revelia não importa reconhecimento da verdade dos fatos nem renúncia a direito
- ✓ Revelia deve ser declarada por termo nos Autos
- ✓ Declaração de revelia devolve o prazo para defesa

Defensor dativo (Sugestão)

- ✓ Empregado designado pela autoridade instauradora para defender o indiciado revel
- ✓ Deve atender aos mesmos requisitos exigidos para o Presidente da Comissão

69



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Inquérito

Relatório Final

- ✓ Sempre conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do empregado
- ✓ In dubio pro reo
- ✓ Indicação das principais ocorrências no processo
- ✓ Análise detalhada da defesa apresentada
- ✓ Indicação de dispositivos violados
- ✓ Agravantes e atenuantes e indicação da penalidade, se for o caso
- ✓ Sugestão de encaminhamento ao Ministério Público, caso presentes indícios de cometimento de infração penal



PROCESSO DISCIPLINAR / SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA

Julgamento

- ✓ Competência: de acordo com o regulamento interno
- ✓ Autoridade julgadora, em regra, acatará o Relatório da Comissão
- ✓ O não acatamento deverá ser fundamentado na contrariedade do Relatório às provas dos Autos
- ✓ Em caso de não acatamento poderá ocorrer: agravamento ou abrandamento da penalidade proposta; isenção de responsabilidade do empregado (arquivamento do processo)
- ✓ Caso a infração esteja também capitulada como crime, o processo deverá ser remetido ao Ministério Público



INCIDENTE DE SANIDADE MENTAL

- ✓ Cabível quando houver dúvida a respeito da sanidade mental do investigado/indiciado
- ✓ A comissão deve propor que o investigado seja submetido a exame pela Junta Médica
- ✓ A junta será formada por um médico do trabalho, um psiquiatra e um psicólogo, correndo as despesas às expensas do órgão
- ✓ Processamento em autos apartados
- ✓ Suspende as apurações
- ✓ Comissão deve comunicar a Gerência de Gestão de Pessoas



ACUMULAÇÃO ILEGAL - ART. 37, CF/88

XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI.

- a) a de dois cargos de professor;
- b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;
- c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;

XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público.

Obs.: Parecer AGU GQ 145: Carga horária +compatibilidade + eficiência na prestação laboral



ACUMULAÇÃO ILEGAL - ART. 37, CF/88

Aposentados

- ✓ Só podem acumular as remunerações dos cargos/empregos/funções que na ativa seriam acumuláveis.
- ✓ Caso contrário, podem fazer escolha entre o provento da aposentadoria e a remuneração (CF, Art. 37, § 10).
- ✓ O empregado público aposentado pode acumular nova função pública, mas o servidor público aposentado não. (Entendimento TST)



ACUMULAÇÃO ILEGAL - ART. 37/CF

Particularidades do rito

- ✓ Se houver acúmulo com cargo público (8.112/90), informar o órgão para que lá instaure.
- ✓ Se houver acúmulo com emprego público: 10 dias de prazo para opção (presunção absoluta de boa-fé) antes da instauração de Sindicância Administrativa.

Penalidade

- ✓ Demissão de todos os cargos/empregos/ funções inacumuláveis.



ABANDONO DE EMPREGO

Elemento Objetivo: ausência ao serviço por 30 dias consecutivos.

Elemento Subjetivo: Administração deve provar ausência intencional de abandonar o cargo (*animus abandonandi*), que pode ser comprovada por meio de notificações enviada ao empregado.

Divergência: Precedente STJ AgRg no AG em Resp nº 111.032

- ✓ Contam-se os fins-de-semana e feriados
- ✓ O período de ausência não pode iniciar-se em sábado, domingo ou feriado
- ✓ Encaminhamento ao MP (crime).
- ✓ Ressarcimento dos dias não trabalhados.



RECURSO

- ✓ Por questões de legalidade ou mérito
- ✓ Prazo de 10 dias, contados da ciência da decisão recorrida. Possibilidade de prorrogação, de maneira justificada - Normativo
- ✓ Em regra, sem efeito suspensivo. Poderá ser conferido pela autoridade julgadora, em caso de justo receio de prejuízo de difícil reparação ou incerta reparação decorrente da execução da decisão.
- ✓ Possibilidade de reconsideração da decisão, no prazo de cinco dias.
- ✓ Não reconsiderando, o recurso deverá ser encaminhado, em 15 dias, a órgão superior, caso existente, para julgamento – Normativo
- ✓ A decisão do órgão superior é irrecorrível na esfera administrativa



REVISÃO

- ✓ A qualquer tempo, a pedido ou de ofício
- ✓ Fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada. Não basta alegação de injustiça da penalidade
- ✓ Correrá em apenso ao processo originário
- ✓ Solicitação a autoridade máxima do órgão que, deferindo o prosseguimento da revisão, constituirá comissão revisora para analisar o caso.
- ✓ Comissão terá o prazo de 60 dias para concluir os trabalhos - Sugestão
- ✓ Aplica-se as mesmas normas do processo administrativo disciplinar.
- ✓ Julgamento é de competência do dirigente máximo do órgão, no prazo de 30 dias ou em prazo definido pelo regimento interno.
- ✓ Não pode resultar em agravamento da penalidade



PRAZOS

Forma de Contagem

Previsão no normativo

Ausência de normativo sobre o tema: art. 66 da Lei 9.784/99;

Contagem em dias corridos, excluindo o dia do começo e incluindo o do vencimento.

Prorrogação do vencimento (dia não útil)

Prazos (sugestão)

Investigação preliminar: até 30 dias, prorrogáveis

Sindicância Administrativa: até 60 dias, prorrogáveis

Prorrogação

A prorrogação não é automática.

Deverá ser publicada dentro do prazo do ato inicial.

79



PRESCRIÇÃO PUNITIVA

Conceito

» Espaço de tempo no qual a Administração tem o dever e o poder de exercer o *jus puniendi* (= direito de punir).

» No Direito do Trabalho: o princípio da imediatidade impõe que, caso cometida falta disciplinar, a punição seja aplicada imediatamente após o conhecimento do fato pelo empregador, sob pena de operar-se o perdão tácito.

Perdão tácito X Indisponibilidade do interesse público

» Princípio da imediatidade deve ser mitigado à luz das peculiaridades das empresas estatais. O perdão tácito não pode ser aplicado pelas empresas estatais

80



PRESCRIÇÃO PUNITIVA

Prazos

✓ Na ausência de normativo próprio → Analogia à Lei 8.112/90
(Parecer AGU nº 295/2007)

✓ A prescrição inibe a ação corretiva do Estado, mas não elimina o ato ilícito nem o dever de apurar.

*Prazos da 8.112/90: art. 142 da Lei nº 8.112/90

- ✓ Advertência - 180 dias;
- ✓ Suspensão - 2 anos;
- ✓ Demissão, cassação de aposentadoria e destituição de cargo em comissão - 5 anos.

81



PRESCRIÇÃO PUNITIVA

- ✓ **Prescrição Penal:** Em se tratando de ilícito administrativo também capitulado como ilícito penal (crime), o prazo é o da Lei Penal (Art. 142, § 2º) – Previsão no normativo
- ✓ **Enunciado CGU nº 04:** Prescrição. Instauração. A Administração Pública pode, motivadamente, deixar de deflagrar procedimento disciplinar, caso verifique a ocorrência de prescrição antes da sua instauração, devendo ponderar a utilidade e a importância de se decidir pela instauração em cada caso
- ✓ **Abandono de cargo:** 2 ou 3 anos (Lei nº 12.234/10)



NULIDADES

- ✓ Só há nulidade se comprovado prejuízo à ampla defesa: *pas de nullité sans grief* (STJ: MS 8.259-DF e MS 7.863-DF).
- ✓ Noção de prejuízo: prejuízo concreto para a defesa (STF: MS 22.055-RS).

Principais alegações

- ✓ Portaria instauradora que não delimita a acusação.
- ✓ Negativa de carga do processo fora da repartição.
- ✓ Comissão constituída por empregados de nível hierárquico inferior ao acusado.
- ✓ Ausência de notificação do Relatório Final.
- ✓ Impossibilidade de utilização de prova emprestada.



INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Interrupção

- ✓ Sustação unilateral do Contrato de trabalho
- ✓ Susta-se apenas a prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais.
- ✓ Exemplos: afastamento previdenciário, por motivo de doença, até 15 dias; férias.



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Suspensão

- ✓ Sustação bilateral do Contrato de trabalho
- ✓ Susta-se a prestação de trabalho e obrigação do empregador de remunerar, mas o contrato permanece em vigor.
- ✓ Exemplos: afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho, a partir do 16º dia; prestação de serviço militar; cumprimento de encargo obrigatório.



EFEITOS DA INTERRUPÇÃO NA ÁREA DISCIPLINAR

- ✓ Não estará isento do poder disciplinar do empregador e poderá sofrer penalidade disciplinar.
- ✓ Pode ser responsabilizado por infração cometida antes ou durante a interrupção do contrato.
- ✓ Pode figurar na condição de acusado e ser convocado para prestar depoimento.
- ✓ Motivos que poderão ser impeditivos: doença, acidente de trabalho, comparecimento judicial como jurado, etc.



EFEITOS DA SUSPENSÃO NA ÁREA DISCIPLINAR

- ✓ Não estará isento do poder disciplinar do empregador, poderá figurar como acusado ou testemunha.
- ✓ **Infração anterior à suspensão:** pode o contrato ser rescindido se a infração foi praticada antes da suspensão aplicada, devendo aguardar o retorno para aplicação efetiva
(RR - 751318-11.2001.5.12.5555, Em sentido contrário: RR-379900-17.2008.5.12.0002)
- ✓ **Infração durante a suspensão:** poderá ter o contrato rescindido imediatamente.
- ✓ **Advertência:** aplicável a qualquer momento.

MTFC Corregedoria-Geral da União

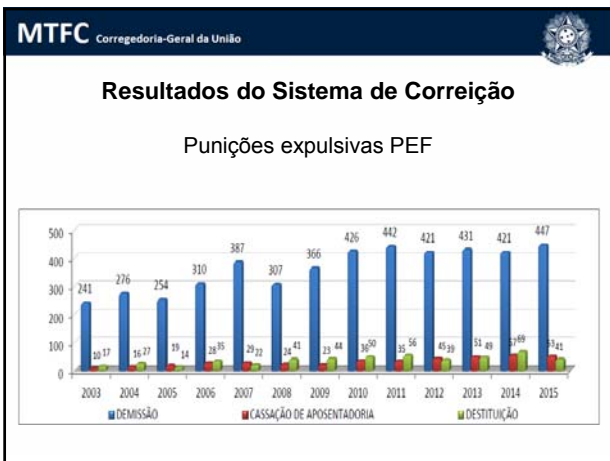
Principais Fundamentos de Reintegrações Realizadas pelo STJ desde 2004

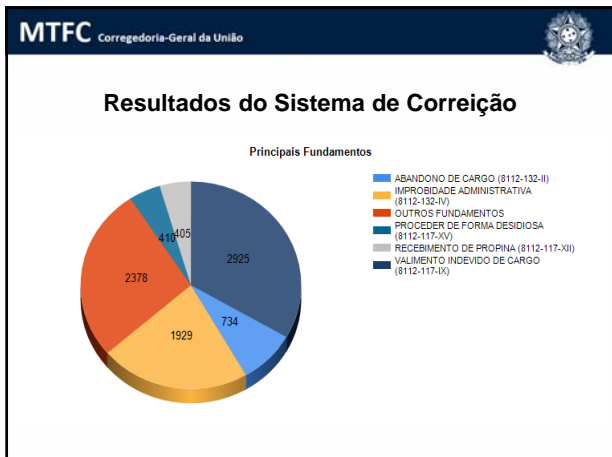
Fundamento	N	%
DESproporcionalidade entre conduta e punição	41	18,47
IMPOSSIBILIDADE DE PRESUNÇÃO DE ACUMULAÇÃO ILEGAL DE CARGOS EM VIRTUDE DE LIMITES DE HORAS SEMANAIS	31	13,96
FALTA DE COMPETÊNCIA DA COMISSÃO APURADORA NA CONDUÇÃO DE PAD	18	8,11
AUSÊNCIA DE DEFENSOR DATIVO OU ADVOGADO CONSTITUÍDO (SÚMULA 343)	15	6,76
AGRAVAMENTO DA PENALIDADE APLICADA	15	6,76
PRESCRIÇÃO DA CAPACIDADE PUNITIVA DO ESTADO - PRESCRIÇÃO ADMINISTRATIVA	12	5,41
CONJUNTO PROBATÓRIO INSUFICIENTE	12	5,41
O ACUSADO NÃO PODE APRESENTAR DEFESA DE TODOS OS FATOS QUE LEVARAM À PUNIÇÃO	10	4,50
SITUAÇÃO DE MEMBRO DE COMISSÃO	7	3,15
AUSÊNCIA DA COMPROVAÇÃO DE ANIMUS ABANDONANDI	7	3,15
O ACUSADO NÃO PARTICIPOU DA PRODUÇÃO DE TODAS AS PROVAS	6	2,70
DISCORDÂNCIA DA AUTORIDADE JULGADORA NÃO DEVIDAMENTE FUNDAMENTADA	6	2,70
CAPACIDADE PUNITIVA POR ABANDONO PRESCRITO, EXONERAÇÃO EX OFFICIO BASEADA NO GQ-207	6	2,70
PRESCRIÇÃO DA CAPACIDADE PUNITIVA DO ESTADO - PRESCRIÇÃO PENAL	5	2,25
INADEQUAÇÃO DO ENQUADRAMENTO LEGAL	5	2,25
NÃO INFORMADO	4	1,80
ABSOLUÇÃO CRIMINAL	4	1,80
INOBSESRVÂNCIA DOS PRAZOS PARA AVISAR AO ACUSADO SOBRE DILIGÊNCIAS	3	1,35
OUTRAS	15	6,76

MTFC Corregedoria-Geral da União

Sistema de Correição em Números

- Capacitação de **12.763** servidores para atuação em comissões de processos administrativos disciplinares(2004 a 2015);
- No âmbito do Executivo Federal foram instaurados **38.834** processos (2005/2015).
- Instauração direta, pela CGU, de **506** procedimentos disciplinares, sendo **134** deles sindicâncias patrimoniais (2005 a 2015).
- Encaminhamento de 1.683 determinações de instauração de processos disciplinares (2006 a 2015).
- Existem 8.675 processos em curso no Poder Executivo Federal e 228 na Corregedoria-Geral da União





MTFC Corregedoria-Geral da União

Contatos

- Facebook
<http://www.facebook.com/pages/CGU-Controladoria-Geral-da-Uniao-oficial>
- Twitter
<http://twitter.com/cguonline>
- Telefone Corregedoria-Geral da União
 (61) 2020-7501

92

MTFC Corregedoria-Geral da União

Obrigado a todos!

93
