



Treinamento Processo Disciplinar

Celetistas

2018



Objetivos do Curso

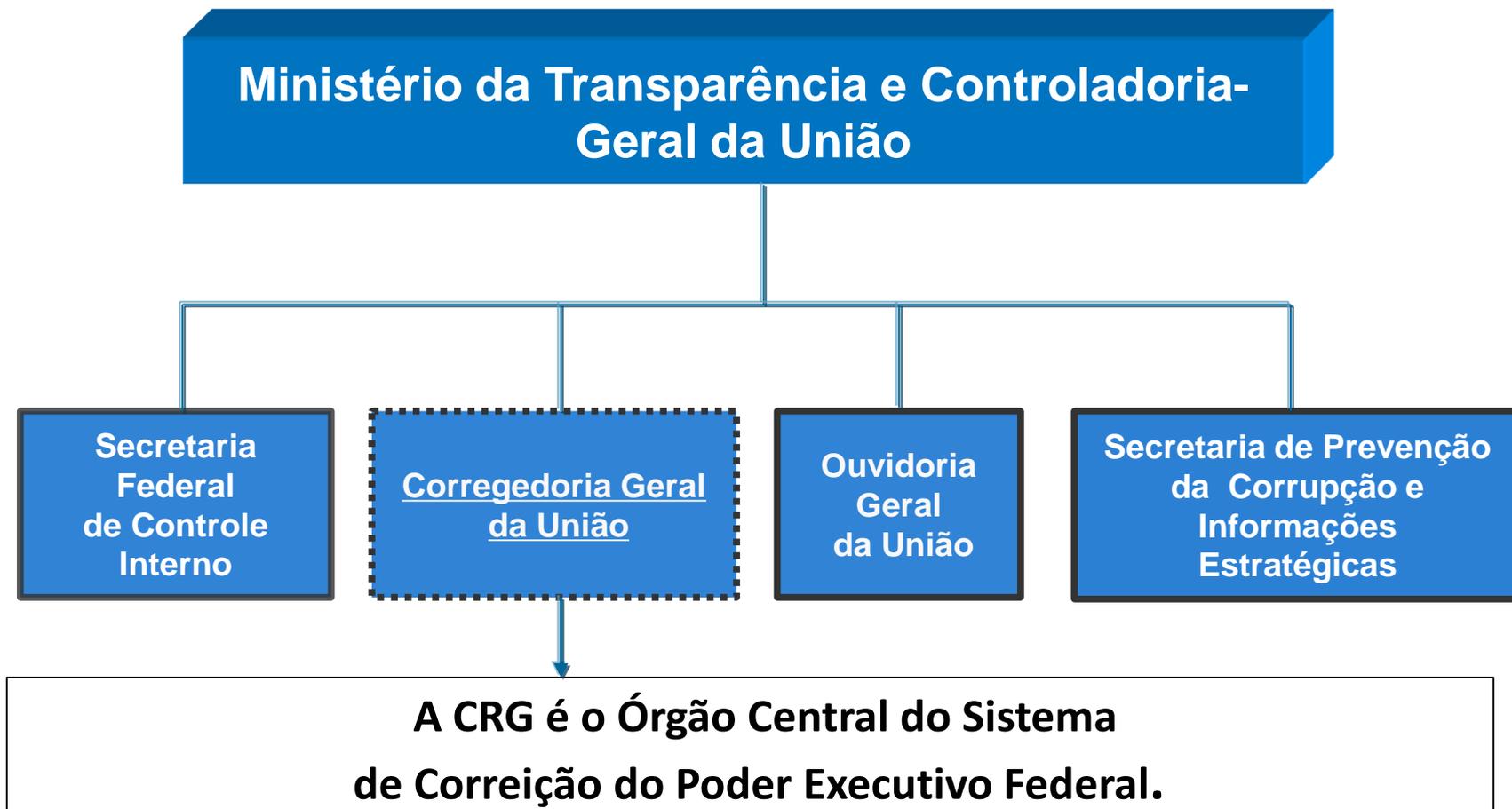
- ✓ Formar membros para as comissões disciplinares
- ✓ Auxiliar os trabalhos de comissões disciplinares, comissões permanentes, corregedorias seccionais e Assessoria Jurídica
- ✓ Aprimorar o exercício da atividade disciplinar nas Estatais

Material Didático

- ✓ Slides (CGU)
- ✓ Casos práticos



Controladoria-Geral da União - Organograma



Sistema de Correição - PEF (Decreto 5.480/05)



Unidades Setoriais

- ✓ Integram a estrutura orgânica da CGU
- ✓ Exercem orientação normativa e supervisão técnica sobre as atividades das Unidades Seccionais.

Unidades Seccionais

- ✓ Integram a estrutura dos próprios Ministérios, Autarquias, Fundações Públicas e Empresas Estatais.



Administração Pública

**Administração
Direta**

**Define Políticas
Públicas**

Direito Público

Servidores Públicos

**Autarquia,
Fundações
Públicas**

**Executa ações
governamentais**

Direito Público

Servidores Públicos

**Empresas
Estatais**

**Atividade econômica
Serviço Público**

Direito Privado

Empregados públicos



Direito do Trabalho – Regime Jurídico

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)

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



Direito do Trabalho – Aspectos Gerais

Normativos

- ✓ CLT, Normas Internas e Legislação Subsidiária

Estabilidade não é garantida

- ✓ Súmula TST 390/05

Dispensa por Justa Causa

- ✓ Art. 482, CLT;
- ✓ Enunciado TST nº 77/03 (Procedimento - Desnecessidade)

Dispensa sem Justa Causa – Motivação

- ✓ Correios (Resolução TST 143/07 e STF-RE 220.906-DF)
- ✓ Prestadoras de Serviço Público (RE 589998)*



Classificação dos agentes públicos

1. Agentes políticos
2. Servidores Estatais
 - 2.1. Servidores públicos estatutários (Lei 8.112/90)
 - 2.2. Empregados públicos de empresas estatais - CLT**
 - 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



Legislação

- ✓ Constituição Federal de 1988:
- ✓ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- ✓ Lei nº 8.112/90;
- ✓ Código Civil;
- ✓ Código de Processo Civil
- ✓ Código Penal e Processo Penal;



Dever de Apurar

Conhecimento de Irregularidades - instrumentos:

- ✓ Representação Funcional (art. 116, inciso VI);
- ✓ Denúncia (inclusive anônima);
- ✓ Notícias veiculadas pela Mídia;
- ✓ Representações (MPF, DPF, CGU, TCU);
- ✓ Trabalhos de Auditoria;
- ✓ Investigação Preliminar/Sindicância;
- ✓ Exercício do Poder Hierárquico.



Dever de Apurar

Denúncia Anônima

Deve ser apurada se os fatos foram narrados de forma objetiva e plausível

- STJ: RMS 19.224/MT e MS 7.069/DF
- Decreto nº 5.687/2006 (Art. 13)

Enunciado CGU nº 03: Delação Anônima. Instauração. *A delação anônima é apta a deflagrar apuração preliminar no âmbito da Administração Pública, devendo ser colhidos outros elementos que a comprovem.”*



Princípios Individuais do Direito Trabalho

Princípio da Proteção: teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando retificar o desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho.

Princípio da norma mais favorável: opção pela regra mais favorável ao obreiro, seja na elaboração de regramentos, seja na interpretação de normativos (confronto de alternativas).

Princípio da continuidade da relação de emprego: preconiza o interesse na continuidade da relação de trabalho. Privilegia modalidades menos onerosas de extinção de contrato de trabalho, por exemplo.



Princípios Gerais – Administração Pública

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.

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

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.



Modalidades de Responsabilização Jurídica

Civil

- ✓ Gera obrigação de reparar o dano. Tomada de Contas Especial ou Processo civil.
- ✓ Dano: Prejuízo ao Erário ou a terceiros.

Penal

- ✓ Decorre da prática de crime ou contravenção. Processo Penal.

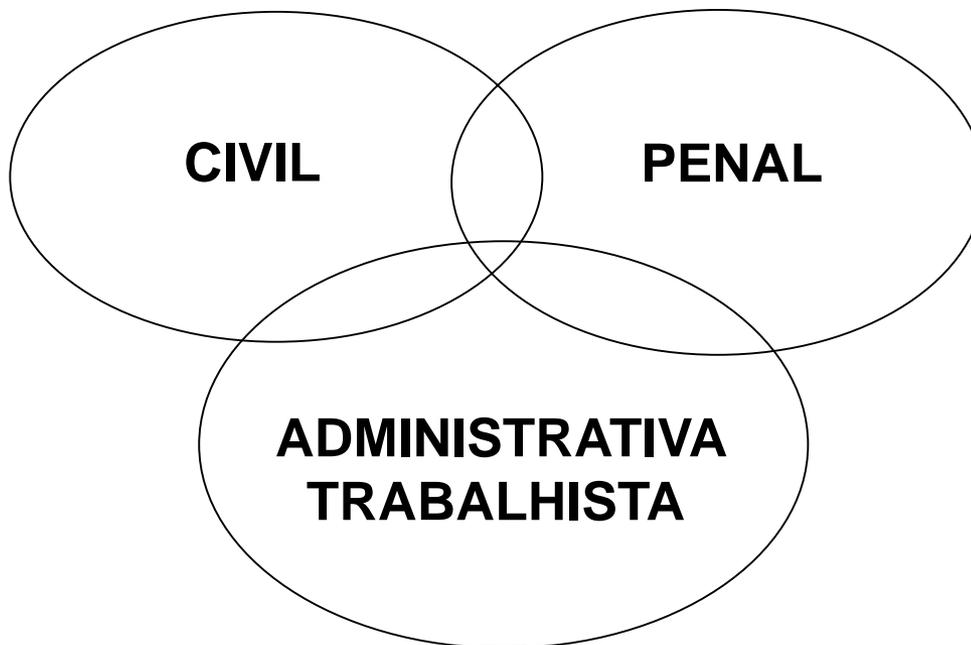
Administrativa/Trabalhista

- ✓ Prática de falta funcional. Processo Disciplinar.



Repercussões

A infração pode repercutir em uma ou mais esferas do Direito.





Responsabilidade Disciplinar: Particularidades

Sentença Penal Absolutória

- ✓ Negativa de autoria ou materialidade

Perda do Cargo ou Emprego Público

- ✓ Efeito secundário da condenação penal.
- ✓ Hipóteses Pena Privativa de Liberdade:
 - Crime Comum > 4 anos
 - Contra Adm. Pub. ≥ 1 ano

Transação Administrativa

- ✓ Instrução Normativa nº 02/2017 - TAC



Termo de Ajustamento de Conduta – TAC

Instrução Normativa CGU nº 2, de 30/05/2017

Característica

- ✓ Infração disciplinar de menor potencial ofensivo (advertência);
- ✓ Assunção de responsabilidade pela irregularidade;
- ✓ Compromisso de ajustamento da conduta;

Procedimento

- ✓ Ofício ou a pedido;
- ✓ Processos em curso: pedido pelo acusado;
- ✓ Autoridade competente para instauração do processo disciplinar e homologado pela competente para aplicação de advertência, caso não coincidam
- ✓ Registro nos assentamentos funcionais, o qual será cancelado depois de 2 anos da data fixada para o término da sua vigência



Termo de Ajustamento de Conduta – TAC

Instrução Normativa CGU nº 2, de 30/05/2017

Não pode ser celebrado

- ✓ Prejuízo ao erário;
- ✓ Crime;
- ✓ Improbidade;
- ✓ Extravio de bem (IN CGU nº 4/2009);
- ✓ Tenha celebrado TAC nos últimos 2 anos

No caso de descumprimento do TAC, a chefia adotará as providências necessárias à instauração ou continuidade do respectivo procedimento disciplinar, sem prejuízo da apuração relativa à inobservância das obrigações previstas no ajustamento de conduta.



Termo Circunstanciado Administrativo - TCA

Instrução Normativa CGU nº 04/2009

Conceito e Objetivo

- ✓ Apuração simplificada, sem natureza disciplinar

Vantagens

- ✓ Economicidade e celeridade.

Aplicabilidade

- ✓ Conduta culposa
- ✓ Extravio ou dano a bem público que implicar prejuízo de pequeno valor



CONCLUSÕES E ENCAMINHAMENTOS

Uso regular do bem ou fatores independentes do servidor

Conduta culposa

Conduta dolosa

Responsabilidade da empresa contratada pela Adm. Púb.

Baixa do bem
Sem ressarcimento

Baixa do bem
Ressarcimento
(Senão, instauração de AD ou PD)

Instauração de AD ou PD

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.



Poder Disciplinar (sancionador)

Conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento de suas obrigações contratuais.





Responsabilidade Disciplinar: Requisitos

Materialidade: ato, omissivo ou comissivo, praticado por agente público, no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las, que infringe dever ou afronta proibição estabelecidos por leis, normas internas ou instrumento contratual.

Autoria: empregado público envolvido na prática do ato supostamente irregular.



Apuração Disciplinar - Alcance

- ✓ Empregados;
- ✓ Requisitados*;
- ✓ Diretores*;

Exceções (não sofrem PD)

- ✓ Garantia temporária emprego (Art. 853 CLT – Dirigente Sindical)
- ✓ Terceirizados
- ✓ Estagiários



Sindicância Patrimonial

Características

- ✓ Procedimento Investigativo;
- ✓ Não punitivo;
- ✓ Caráter Sigiloso;
- ✓ 2 ou mais empregados públicos;
- ✓ Prazo: 30 dias (admite prorrogação);
- ✓ Rito inquisitorial.

Finalidade: atos de corrupção praticados por agente público.

Resultado possível: Arquivamento/ Instauração de PAD.



Fontes e meios de prova





Apuração Direta (gestor)

Cabimento

- ✓ Falta leves e médias, cuja autoria e irregularidade estejam previamente definidas ou cuja comprovação dispense investigação aprofundada.
- ✓ Possível a adoção de diligências preliminares para reunião de provas.

Resultados possíveis

- ✓ Advertência (construção doutrinária e jurisprudencial)
- ✓ Suspensão de até 30 dias (art. 474 CLT)
- ✓ Abertura de PD
- ✓ Arquivamento



Apuração Direta (gestor da unidade)

Procedimento

- ✓ Gestor indica a falta cometida e o dispositivo transgredido;
- ✓ Citação do empregado envolvido para apresentação de defesa;
- ✓ Recusa de recebimento (consignar o fato em termo próprio);
- ✓ Parecer final do gestor sobre os fatos;
- ✓ Aplicação da pena ou encaminhamento à autoridade competente.



Apuração Direta

Importante

- ✓ O empregado poderá juntar as provas que entender necessárias;
- ✓ O prazo pode ser dilatado, quando justificável;
- ✓ Pedido de produção de provas pode ser recusado;
- ✓ No caso de dispensa por justa causa - processo disciplinar (TST)



Processo Disciplinar - PD

Conceito

Apuração feita por Comissão designada (despacho, ordem de serviço, portaria) para os casos não submetidos à Apuração Direta, assegurando-se ao acusado o exercício do contraditório e da ampla defesa.

Cabimento

Faltas graves e casos em que não se possua comprovação da autoria e da materialidade

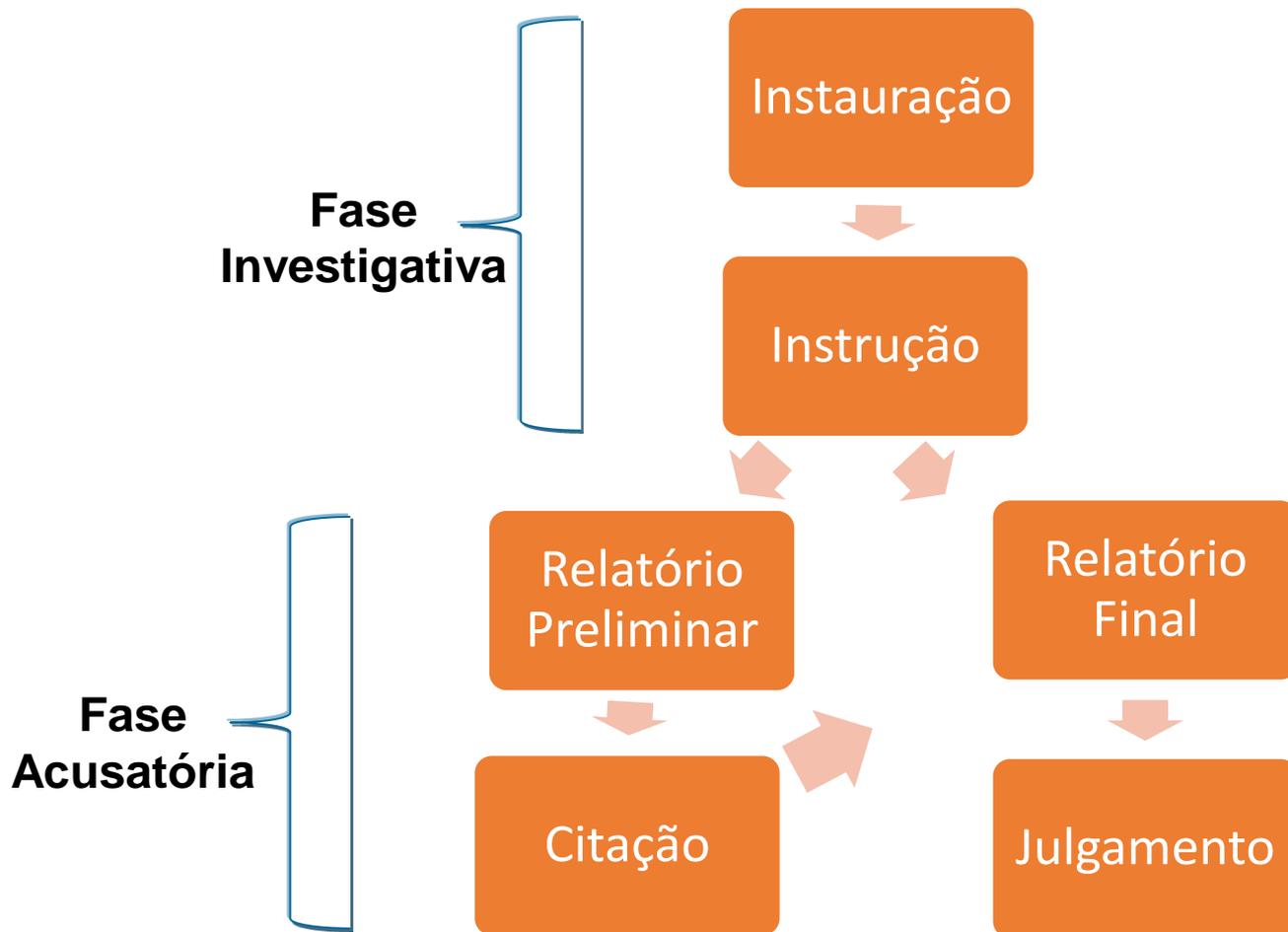
Objetivo

Precisar a realidade dos fatos. A responsabilidade e a punição de empregados não são o foco, mas apenas consequência.



Fases do Processo Disciplinar

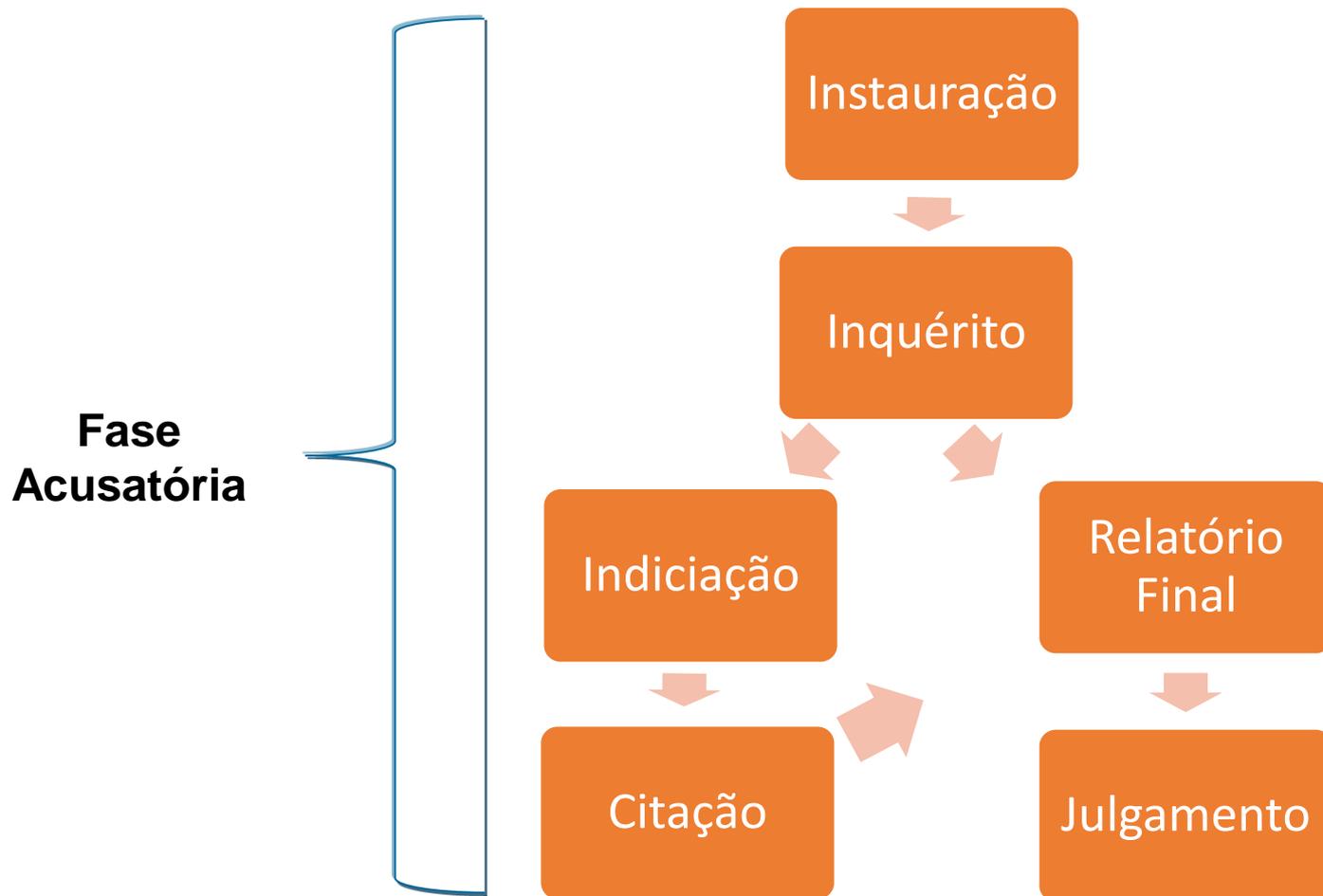
Modelo 1





Fases do Processo Disciplinar

Modelo 2





1ª Fase: Instauração

- ✓ Publicação da Portaria (documento) que designa comissão.
- ✓ Autoridade instauradora competente - regulamento.
- ✓ Publicação obrigatória - boletim interno da empresa.
- ✓ Não se consignam os ilícitos, os dispositivos legais transgredidos nem os supostos acusados.
- ✓ Deve-se fazer referência ao número do processo do PD.
- ✓ Previsão de apuração dos atos e fatos conexos.



CPD – Comissão de Processo Disciplinar

Composição:

- ✓ 3 empregados ou mais
- ✓ Não existe hierarquia na comissão

Estrutura Física

- ✓ O órgão deve oferecer condições de trabalho à CPD.

Deliberações da Comissão

- ✓ Registro em ata

Características

- ✓ Independência



CPD – Comissão de Processo Disciplinar

Participação

- ✓ A designação tem caráter obrigatório

Hipóteses de Exclusão:

- ✓ Que tenha interesse direto ou indireto na matéria;
- ✓ Amizade íntima ou inimizade notória;
- ✓ Tenha sugerido sua abertura ou atuado na averiguação preliminar que ensejou sua constituição;
- ✓ Tenha participado como perito, testemunha ou representante;
- ✓ Esteja litigando judicial ou administrativamente;



Prazos

Forma de Contagem

- ✓ Contados em dias corridos, excluindo o dia do começo e incluindo o do vencimento, sendo prorrogado o prazo até o primeiro dia útil se o vencimento ou data de seu início cair em dia não útil (art. 238 da Lei nº 8.112 e art. 66 da Lei nº 9.784).
- ✓ Art. 219 CPC (dias úteis)

Prazos do Processo Disciplinar

- ✓ Normativo interno.

Prorrogação

- ✓ A portaria de prorrogação deve ser publicada dentro do prazo da portaria inicial. Não é automática, deve ser solicitada pela CPD.



2ª Fase: Instrução

Providências Iniciais

- Ata de Instalação
- Designação de Secretário
- Comunicação à Autoridade Instauradora
- Notificação Prévia (modelo 2)

Produção de provas

Relatório Preliminar (se for o caso)

Defesa

Relatório Final



Organização Processual

Documentos

- ✓ Ordem cronológica dos atos processuais
- ✓ Folhas do processo numeradas sequencialmente e rubricadas;

Todos os atos são escritos e formalizados

Lei nº 9.784/99 (art. 22 § 1º)

Atos independem de forma específica

Lei nº 9.784/99 (art. 22)



Instrução Probatória (Provas)

- ✓ Visa identificar a verdade ou falsidade acerca de uma afirmação sobre fato que interessa à solução do processo;
- ✓ Todo e qualquer elemento apto a comprovar determinado fato pode ser tipo como fonte de prova;
- ✓ Provas diretas e indiretas (indiciárias);
- ✓ Prova ilegal (ilícitas – inadmissibilidade);
- ✓ Ônus da prova;
- ✓ Exemplos: testemunhal, interrogatório, laudo pericial, documentos, colaboração premiada*, confissão, extratos bancários, e-mail funcional, revista pessoal (E-RR-22700-10.2013.5.13.0007 – TST, c/c art.373-A da CLT), conversa telefônica (TRT 10ª Região RO 00439.2003.011.10.00.2), etc.



Instrução Probatória

Provas Desnecessárias

- ✓ Podem ser indeferidas - Princípio da Motivação

Contraditório (fase acusatória)

- ✓ Chamamento dos acusados para a produção de cada prova

Prova Emprestada

- ✓ Permitido (STJ: REsp 128.875; STF: HC 67.707)



Instrução: Convocação

Cabimento: Para empregados da empresa

Prazo: conforme norma interna, recomenda-se observar 3 dias úteis de antecedência.

Situação no processo: Na fase investigativa não se indica se é acusado ou testemunha

Instrumento: E-mail corporativo, com cópia para a chefia, ou memorando de convocação (3 vias - empregado, chefia e processo). O comparecimento à oitiva é obrigatório.



Instrução: Intimação

Cabimento: Pessoas sem vínculo direto com empresa;

Prazo: 3 dias úteis (art. 41, c/c art. 4, IV, ambos da Lei n.º 9.784)

Instrumento: Intimação, pessoal ou mediante AR.

- ✓ Não se recomenda o termo “convite”.
- ✓ No caso de terceirizado, intimação por meio da empresa.



Instrução: Convocação

Recusa de Recebimento

- ✓ Consignar o incidente em termo;
- ✓ Coletar a assinatura de duas testemunhas
- ✓ Considera-se notificado na data do incidente consignada no termo.

Empregado em lugar incerto e não sabido

- ✓ *Após 2 tentativas*, a convocação é feita por edital, publicado em jornal de grande circulação da localidade do último domicílio;
- ✓ Considera-se notificado na data de publicação do último edital.



Instrução: Diligências

- ✓ Sempre que necessária a coleta de elementos probatórios
- ✓ Verificação *in loco*, avaliação genérica ou vistoria que não exija o conhecimento de um perito
- ✓ Exemplos: medições, vistorias, etc.
- ✓ Os resultados devem ser reduzidos a termo.



Instrução: Perícias

- ✓ Formula quesitos ou temas que devam ser respondidos ou desenvolvidos, quando o assunto demandar conhecimentos especializados.
- ✓ Intimação para o acusado apresentar quesitos, caso queira (fase acusatória).
- ✓ Será indeferido o pedido de prova pericial quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.



Instrução: Perícias

Exemplos

- ✓ Exame grafotécnico - identificar se determinada pessoa escreveu ou assinou determinado documento;
- ✓ Tradução juramentada - para converter um documento em língua estrangeira para o português;
- ✓ Inventário de bens - que é o levantamento e classificação de bens, usualmente incluindo o estado em que se encontram;
- ✓ Avaliações técnicas de equipamentos ou mercadorias - para falar de suas características, valor, condições de conservação;
- ✓ Perícia médica - em que se busca saber a real afetação que uma determinada doença pode trazer para a vida de um servidor.



Instrução: Depoimentos

Preliminar

- ✓ Qualificação
- ✓ No início do depoimento, deve ser verificado se o depoente se encontra em uma das hipóteses de impedimento (contradita)
- ✓ Compromisso com a verdade (crime Art. 342 Código Penal)

Particularidades

- ✓ Depoimento oral e reduzido a termo. Cópia pode ser entregue ao final da instrução (incomunicabilidade)
- ✓ Procurador – permitido
- ✓ Ausência imotivada



Instrução: Deslocamentos para Oitivas

Hipótese mais econômica

- ✓ Deslocar toda a CPAS.
- ✓ Chamar o depoente – mesmo que não seja servidor – à custa do Erário (Art. 173, I e II da Lei nº 8.112/90).
- ✓ É possível o pagamento como colaborador eventual (passagens e diárias).
- ✓ Videoconferência (IN CGU nº12, de 1º novembro 2011)
 - Celeridade processual;
 - Economia de recursos;



Instrução: Interrogatório

- ✓ A ausência do procurador do acusado ao interrogatório não gera nulidade;
- ✓ Acusado não é compromissado;
- ✓ Oferecer a possibilidade ao acusado – meio de defesa – último ato;
- ✓ O procurador pode acompanhar e formular perguntas;
- ✓ Se novas provas forem colhidas após a realização, recomenda-se a repetição;
- ✓ Coacusados – participação no ato;



Instrução: Interrogatório do Acusado

➤ Interrogatório por videoconferência

Enunciado CGU n.º 07. Videoconferência. Possibilidade. Interrogatório. PAD e Sindicância.

No âmbito do Processo Administrativo Disciplinar e da Sindicância é possível a utilização de videoconferência para fins de interrogatório do acusado.



Infrações disciplinares

- ✓ **Requisitos objetivos:** Tipicidade da conduta e gravidade;
- ✓ **Requisitos subjetivos:** dolo ou culpa;
- ✓ **Requisitos circunstanciais:** nexu causal, adequação entre falta e pena, proporcionalidade, singularidade, ausência de discriminação, caráter pedagógico;



Deveres

- ✓ Dever de obediência – regras da empresa - limites;
- ✓ Dever de diligência – parâmetro trabalhador médio;
- ✓ Dever de fidelidade
 - Manifestações positivas: comunicar perigos, relatar deficiências, informar sobre o andamento do negócio;
 - Manifestações negativas: não ocasionar danos, não divulgar segredo, não fazer concorrência desleal;



Proibições (Exemplos)

- ✓ Promover manifestações de apreço;
- ✓ Adotar falsa qualidade ou prestar informações fictícias;
- ✓ Manter entendimentos com órgãos externos, em nome da Estatal, ressalvados os casos devidamente autorizados;
- ✓ Deixar de comparecer ao serviço, abandonando o emprego;
- ✓ Encarregar pessoa estranha à Empresa, fora dos casos autorizados, o desempenho de tarefas que são inerentes a ele mesmo ou aos seus subordinados;
- ✓ Dormir durante o horário de serviço na Empresa;
- ✓ Praticar qualquer ato contrário aos bons costumes;
- ✓ Embriagar-se, transacionar ou utilizar entorpecentes, envolver-se em conflitos ou demonstrar conduta escandalosa;



Art. 482 da CLT – Hipóteses de justa causa.

- ✓ Ato de improbidade;
- ✓ Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- ✓ Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- ✓ Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- ✓ Desídia no desempenho das respectivas funções;
- ✓ Embriaguez habitual ou em serviço;

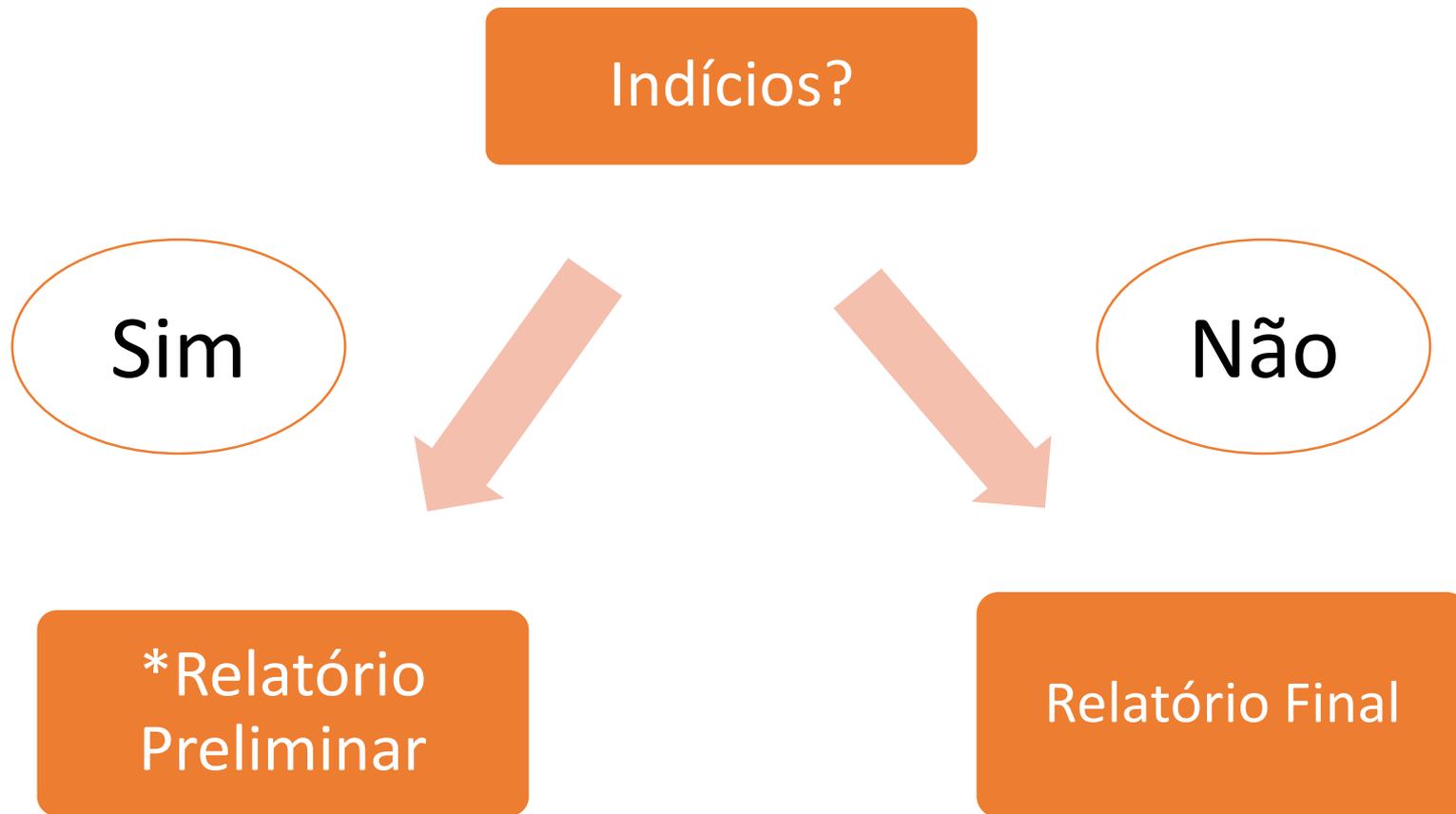


Art. 482 da CLT – Hipóteses de justa causa.

- ✓ Violação de segredo da empresa;
- ✓ Ato e indisciplina ou de insubordinação;
- ✓ Abandono de emprego;
- ✓ Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- ✓ Ato lesivo de honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- ✓ Prática constante de jogos de azar.



Fim da instrução





3° Fase: Relatório Preliminar (indiciação)

- ✓ Não ocorre se a CPD entender que não há autoria ou materialidade. Em caso de dúvida, indicia-se;
- ✓ Encerramento da instrução, mas não do processo;
- ✓ A defesa será feita em relação aos fatos narrado – recomendável o registro do enquadramento já na indiciação;
- ✓ A indiciação delimita a acusação, não permitindo que, posteriormente, no relatório e no julgamento, sejam considerados fatos nela não discriminados.



Citação

Conceito

- ✓ Notícia formal ao acusado, após o término da instrução, de que ele foi indiciado, para que possa apresentar a defesa escrita.
- ✓ Apresentação do Relatório Preliminar (Indiciação)

Características

- ✓ Deve ser formalizada por mandado do Presidente
- ✓ Citação é pessoal*
- ✓ Edital – lugar incerto e não sabido



Defesa

Requisitos

- ✓ Forma escrita
- ✓ Prazos podem ser prorrogados

Pedido de produção de provas

- ✓ Devem ser pertinentes e imprescindíveis para esclarecimento dos fatos
- ✓ Se forem deferidas, devem contar com a participação do citado
- ✓ Apreciação de todas as teses apresentadas pela defesa

Vista dos Autos (processo físico)



Revelia

Ocorrência

- ✓ Indiciado que, regularmente citado, não apresenta defesa no prazo legal.

Consequência

- ✓ Não gera a presunção de veracidade dos fatos;
- ✓ Não pode ser utilizada como circunstância agravante em desfavor do acusado;
- ✓ Nomeação de defensor Dativo (?)



Súmula Vinculante nº 5/STF (07/05/08)

Ementa:

“A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição”.

- ✓ Súmulas Vinculantes do STF vedam interpretação contrária no Poder Judiciário e também na Administração.
- ✓ A ausência de advogado não gera nulidade no processo. A sua participação, embora não seja obrigatória, fortalece a defesa e o processo.



Relatório Final

- ✓ Relato minucioso das principais ocorrências
- ✓ Sempre conclusivo
- ✓ Informará se houve falta prevista como: crime (MPF/MPE); dano à empresa (art. 223-G da CLT); improbidade administrativa (MPF/TCU);
- ✓ Exame de todos os termos apresentados pela defesa;
- ✓ Possível mudança da tipificação;
- ✓ Indicação expressa das provas que sustentam a conclusão;
- ✓ Indicação expressa dos dispositivos violados, sugestão das penalidades e da dosimetria
- ✓ Análise da Prescrição.



Remessa do Relatório Final - Autoridade Instauradora

- ✓ Marca o encerramento dos trabalhos da comissão
- ✓ A competência para julgamento é definida em razão da penalidade recomendada pela CPD
- ✓ O Relatório Final é encaminhado para a autoridade instauradora
- ✓ Se não tiver competência para a aplicação da penalidade recomendada, após exame da regularidade formal, a autoridade instauradora encaminhará os autos para a autoridade julgadora.



Situação específica: Acumulação ilegal de Empregos

- ✓ Previsão Constitucional
- ✓ Possibilidades:
 - 2 professores;
 - 1 professor / técnico científico;
 - 2 profissionais da saúde
- ✓ Rito: art. 133 da Lei nº 8.112/90 – Possibilidade – TST;
- ✓ Boa fé presumida até último dia para apresentação da defesa;
- ✓ Aposentado – emprego público – permitida nova investidura



Situação específica: Abandono de Emprego

Elemento Objetivo

Ausência ao serviço por 30 dias consecutivos.

Elemento Subjetivo

Administração deve provar ausência intencional?

Enunciado CGU nº 22, de 26 de fevereiro de 2018

As ausências injustificadas por mais de trinta dias consecutivos geram presunção relativa da intenção de abandonar o cargo.



Prescrição Punitiva no Direito Disciplinar

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 imediaticidade impõe que, caso algum empregado cometa uma falta disciplinar, seja a punição aplicada imediatamente após o conhecimento do fato pelo empregador, sob pena de operar-se o perdão tácito.



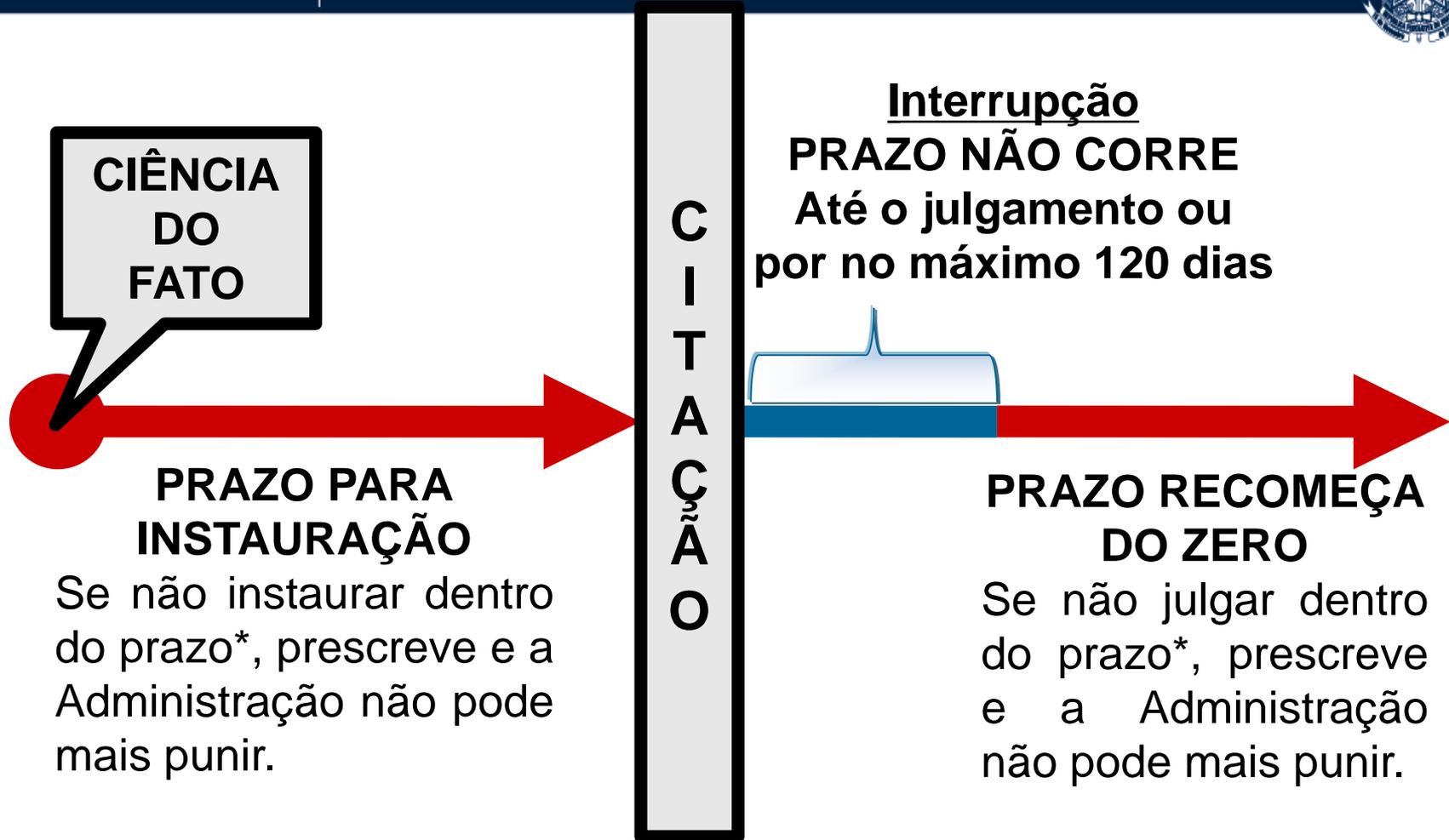
Prescrição Punitiva no Direito Disciplinar

Perdão tácito X Indisponibilidade do interesse público.

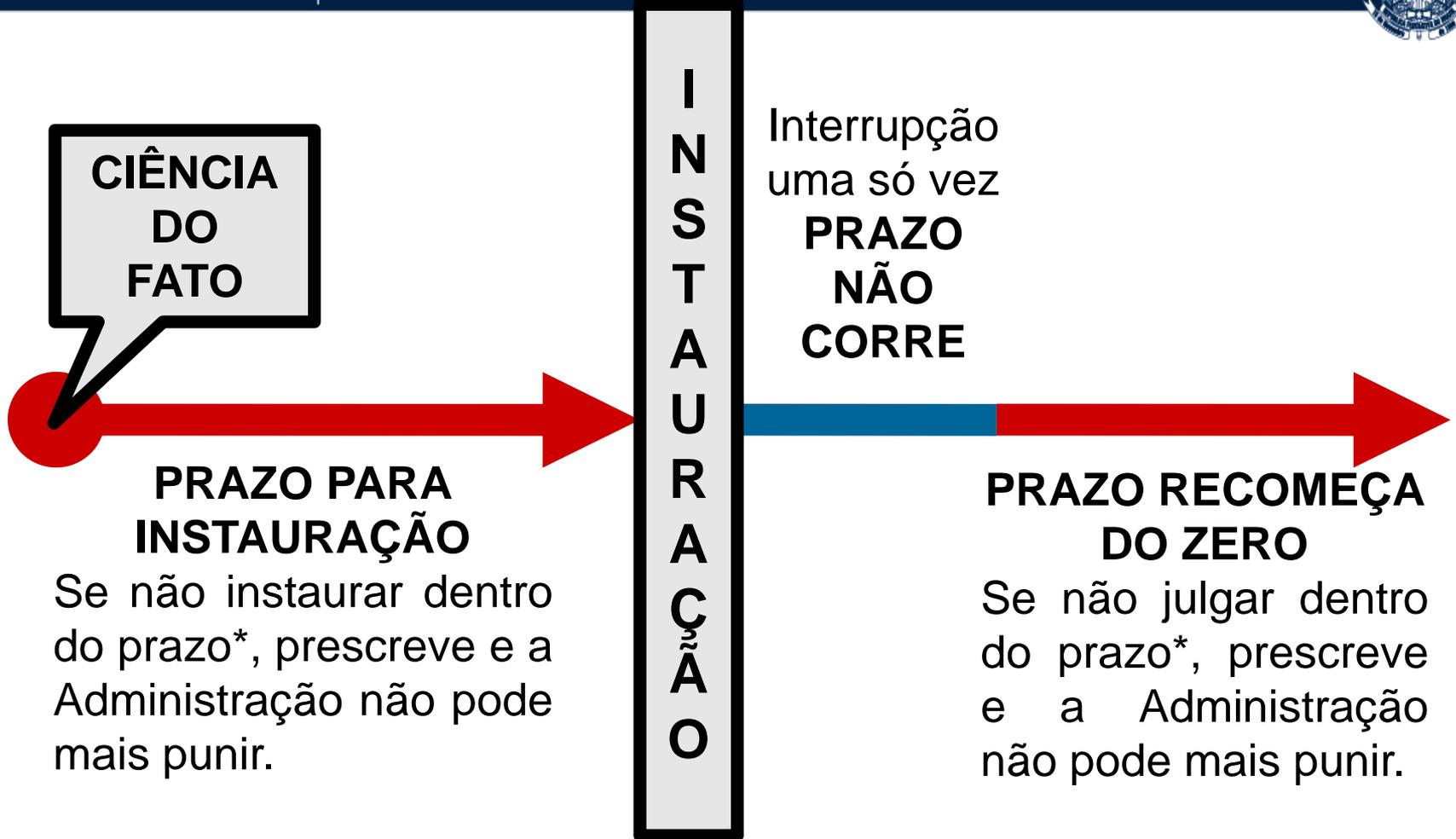
- ✓ Princípio da imediaticidade deve ser mitigado à luz das peculiaridades das empresas estatais.
- ✓ O perdão tácito não pode ser aplicado pelas empresas estatais

Prazos (sugestão)

- ✓ Advertência - 180 dias
- ✓ Suspensão - 2 anos;
- ✓ Dispensa por justa causa - 5 anos;
 - *Começa a ser contado na data em que o fato se tornou conhecido pela autoridade responsável*
 - *Interrompe-se, apenas uma vez, quando da citação ou instauração*



Obs: Varia de acordo com a pena (180 dias, 2 anos ou 5 anos)



Obs.: Varia de acordo com a pena (180 dias, 2 anos ou 5 anos)



Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527)

SIGILO INTERNO

- Hipótese extraordinária de negativa de acesso à informação

SIGILO EXTERNO

- Principais hipóteses de negativas: documento preparatório, pedido desproporcional, informação inexistente ou não localizada, informação pessoal, sigilo judicial e de inquérito policial, sigilo empresarial, sigilo profissional e classificação da informação.

NECESSIDADE DE PROCURAÇÃO - INFORMAÇÃO SIGILOSA

SANÇÕES PARA O DESCUMPRIMENTO



Suspensão e Interrupção – Contrato Trabalho

Suspensão do Contrato de Trabalho

- ✓ Ampla e bilateral sustação dos efeitos do contrato empregatício;
- ✓ Praticamente todas as cláusulas contratuais não se aplicam no período;
- ✓ Algumas obrigações recíprocas permanecem;
- ✓ Exemplos: prestação de serviço militar, encargo público obrigatório, afastamento previdenciário, aposentadoria provisória (incapacitado), participação em greve, eleição para cargo de direção sindical
- ✓ Suspensão e dispensa por justa causa (diferenças em relação ao momento em que a irregularidade é praticada);



Suspensão e Interrupção – Contrato Trabalho

Interrupção do Contrato de Trabalho

- ✓ Sustação provisória da prestação obreira de serviços apenas;
- ✓ Todas as cláusulas contratuais permanecem (tempo de serviço, salário);
- ✓ Exemplos: jurado, testemunha, afastamento por motivo de doença até 15 dias, descansos trabalhistas, licença maternidade*, ;
- ✓ Efeitos contratuais: manutenção das obrigações empresariais, inviabilidade de dispensa desmotivada obreira;
- ✓ Interrupção e justa causa: (análise do momento da irregularidade);

CGU-PAD
Sistema de Gestão de Processos Disciplinares

Endereço: www.cgu.gov.br/cguPad

Função: Armazenar e disponibilizar, via web, as informações sobre os processos disciplinares instaurados no âmbito dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

Contato: cgu.pad@cgu.gov.br



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).



Alegações de Defesa X Nulidades

- ✓ Portaria instauradora que não delimita a acusação.
- ✓ Negativa de carga do processo fora da repartição.
- ✓ Ausência de notificação do Relatório Final.
- ✓ Impossibilidade de utilização de prova emprestada.



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 apuratória 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 prescrita, 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
ABSOLVIÇÃO CRIMINAL	4	1,80
INOBSERVÂNCIA DOS PRAZOS PARA AVISAR AO ACUSADO SOBRE DILIGÊNCIAS	3	1,35
OUTRAS	15	6,76



SISCOR-PEF – NÚMEROS

- Capacitação de **16.992** servidores para atuação em comissões de processos administrativos disciplinares(2004 a 2017);
- No âmbito do Executivo Federal foram instaurados **52.438** processos (2008 a 2017).
- Instauração direta, pela CGU, de **608** procedimentos disciplinares, sendo **154** deles sindicâncias patrimoniais (2005 a 2017).
- Encaminhamento de **2.202** determinações de instauração de processos disciplinares (2008 a 2017).



SISCOR-PEF - RESULTADOS

Penalidades aplicadas por ano contra entes privados (CEIS e CNEP)

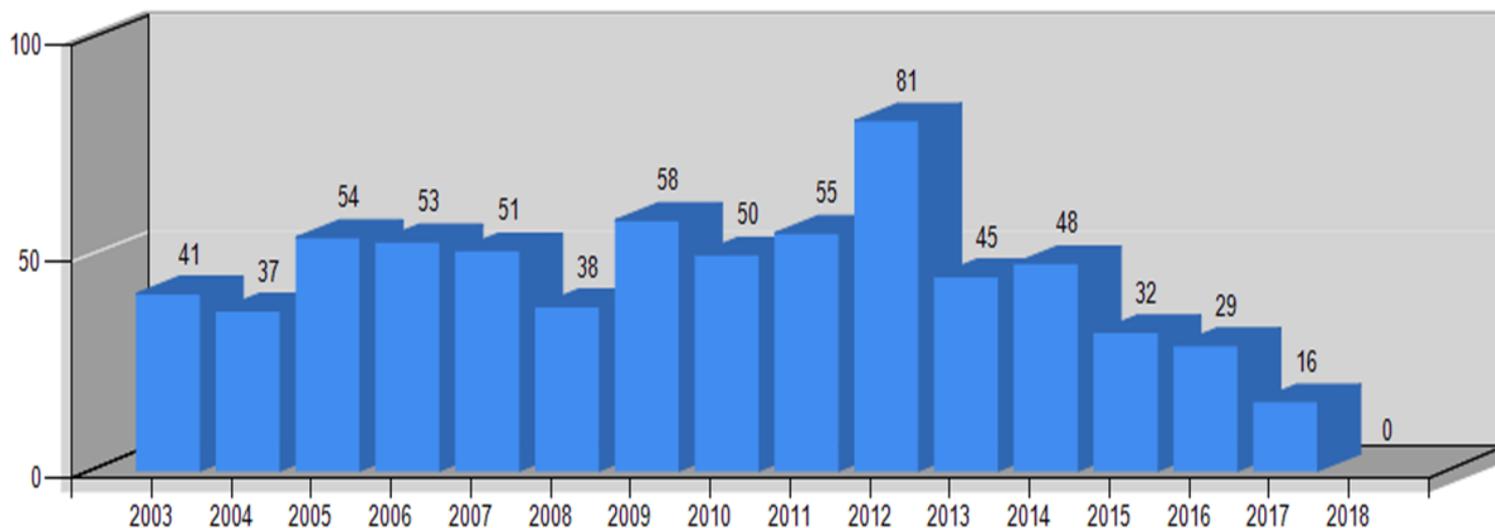


*Penalidades canceladas por erro cadastral ou duplicidade não são consideradas



SISCOR-PEF - REINTEGRAÇÕES

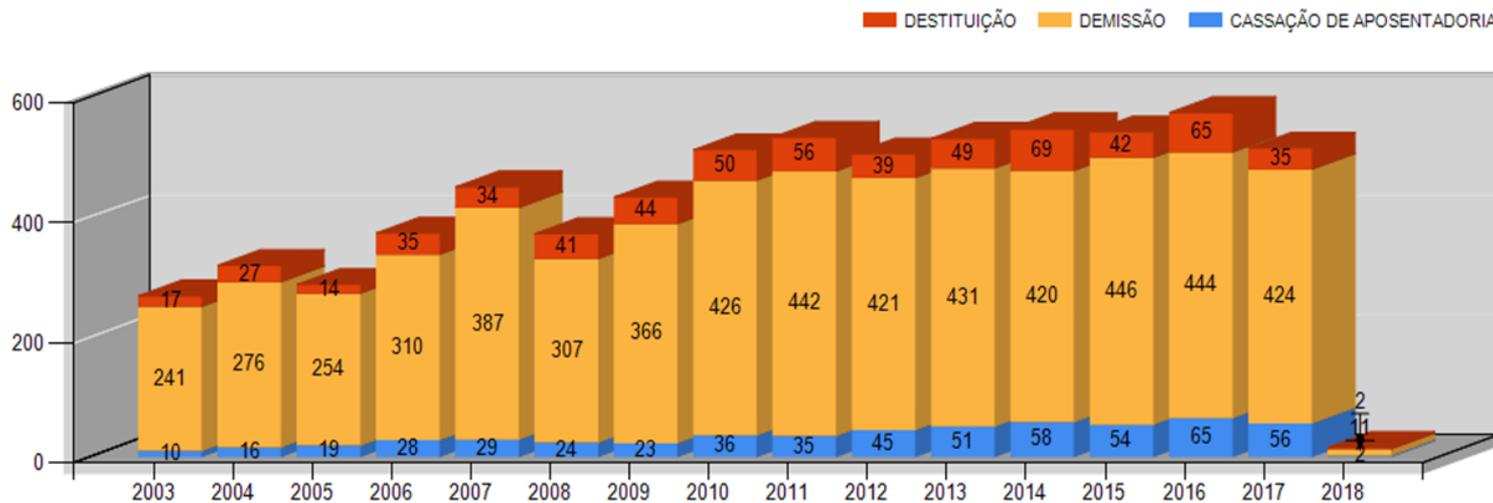
Quantitativo de Reintegrações por Ano de Expulsão





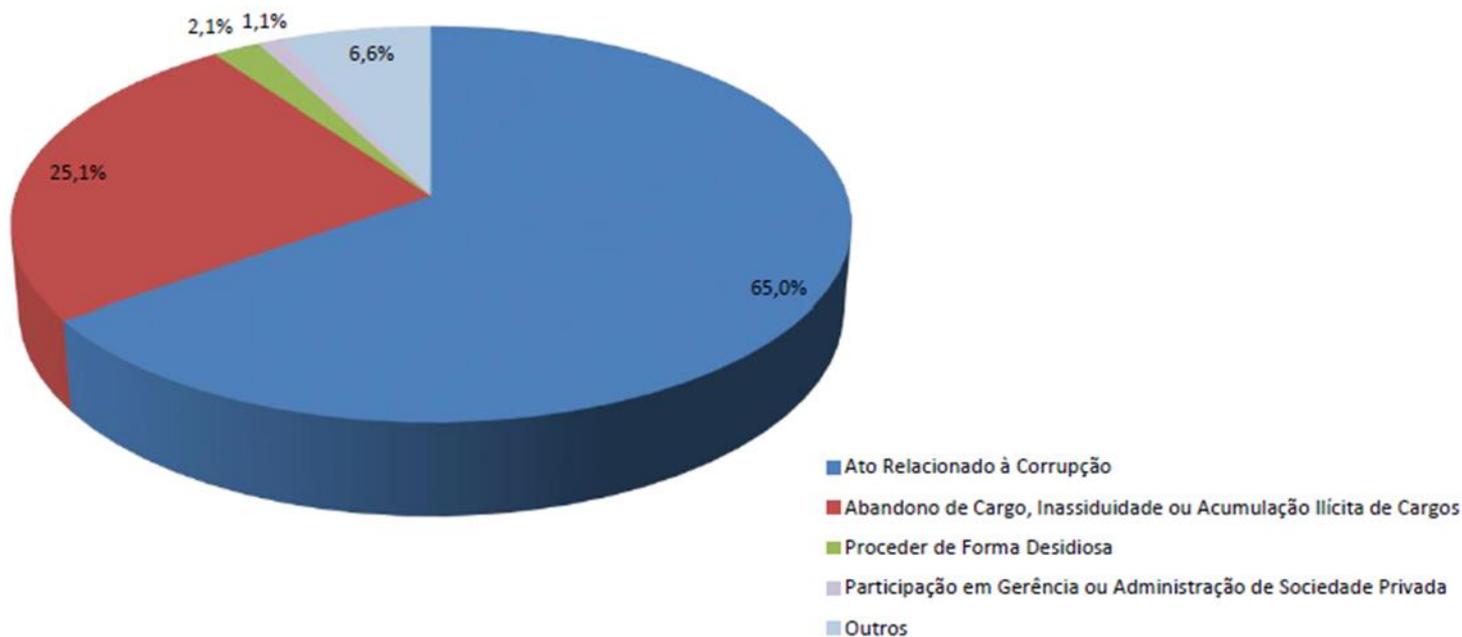
SISCOR-PEF – RESULTADOS

Total de Expulsos por Ano





SISCOR-PEF - RESULTADOS





Contatos

➤ E-mail

treinamento.pad.crg@cgu.gov.br

➤ 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



Processo Disciplinar - PD

Obrigado !

**Formação de Membros de Comissão e Demais
Agentes que Atuam na Área**