

MÓDULO 3 – JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE: relevância, instrumentos e estratégias de apuração





O juízo de admissibilidade é uma das ferramentas mais importantes para o aperfeiçoamento da atividade correicional. Dele dependem – em boa parte – a eficácia, a eficiência e celeridade dos procedimentos disciplinares.



Caso adequadamente realizado, o juízo de admissibilidade pode ajudar a Administração:

- ❖ a não instaurar procedimentos desnecessários;
- ❖ a economizar recursos públicos (custo de processo);
- ❖ a reduzir a demora das apurações; e
- ❖ a evitar exposição e desgastes desnecessários com os servidores e/ou pessoas jurídicas investigadas.



A preocupação com a repercussão do juízo de admissibilidade é tão significativa que várias Seccionais destacam um setor do seu organograma para atuar apenas nessa etapa, subsidiando a autoridade instauradora.



Você sabia que a CRG entende que a responsabilização de Pessoa Jurídica decorrente da Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção-LAC) também é matéria correcional?

Por isso foi criada no âmbito da CRG a COREP – Coordenação-Geral de Responsabilização de Entes Privados. A COREP é responsável por conduzir os Processos Administrativos de Responsabilização – PAR, conforme previsão da Lei 12.846/13 inclusive já tendo ocorrido algumas declarações de inidoneidade decorrentes dos trabalhos da referida Coordenação.



As notícias de possível irregularidade chegam à autoridade competente com diferentes graus de detalhamento. Muitas vezes, os itens trazidos não se encaixam.

É necessária uma análise prévia dos elementos, com a ponderação da necessidade e utilidade de determinar a instauração da sede disciplinar.



Como a autoridade competente toma conhecimento da denúncia?

- ❖ Diretamente
- ❖ Representação Funcional (art. 116, inciso VI);
- ❖ Denúncia (inclusive anônima);
- ❖ Notícias veiculadas pela mídia;
- ❖ Representações oficiadas por outros órgãos (Judiciário, MPF, DPF, CGU, TCU, Comissão de Ética);
- ❖ Trabalhos de auditoria;
- ❖ Resultados de Investigação Preliminar e de Sindicância; e
- ❖ Constatações decorrentes do exercício do Poder Hierárquico.

O que busca o Juízo de Admissibilidade?



Juízo de
Admissibilidade

Indícios de
autoria

Indícios de
materialidade

Nexo de
causalidade

E no âmbito de responsabilização de pessoa jurídica em razão da LAC?

Indícios de autoria

Indícios de materialidade

Percepção de potencial benefício decorrente da ilicitude

Juízo de Admissibilidade



Sujeitos a PAD	Não estão sujeitos a PAD
Servidor público efetivo ou comissionado	Agentes Políticos (PR / Ministro)
Secretário-Executivo (salvo quanto aos atos em substituição ao Ministro)	Militares
Servidor em estágio probatório	Particulares em colaboração com o PP
Ex-servidor	Temporários (Sindicância - Lei 8.745/93)
Cedidos /transferidos	Terceirizados
Licenciados	Celetistas
Investidos em novo cargo	Alunos
	Estagiários
	Consultores de Programas Internacionais

**Empregados
públicos???**

Sujeitos a PAR	E esses também são sujeitos a PAR?
Associações	Organizações Religiosas
Sociedades	Partidos políticos
Fundações	
Empresas individuais de responsabilidade limitada - Eireli	



Denúncia anônima: como proceder?

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.*





Pergunta 1: toda e qualquer irregularidade praticada por servidor público deve ser objeto de apuração disciplinar?

Pergunta 2: toda e qualquer irregularidade praticada por pessoa jurídica deve ser objeto de apuração disciplinar?



Nem toda impropriedade ocorrida na administração pública deve ser encarada como infração disciplinar. As falhas mais simples cometidas por servidor público, como menor lesividade, podem ser corrigidas por meio de **Medidas de Gestão**.

Menor lesividade	Maior Lesividade
Falha (impropriedade)	Irregularidade (infração funcional)
Afasta a responsabilização disciplinar	Atrai a responsabilização disciplinar
Medida de Gestão	Medida Disciplinar
Poder Hierárquico	Poder Disciplinar



Por isso propomos separar e diferenciar o poder hierárquico do poder disciplinar.

PODER HIERÁRQUICO – Prerrogativa de o superior:	PODER DISCIPLINAR – Prerrogativa de a Administração:
Dar ordens (poder de comando)	Apurar potenciais irregularidades (art. 143)
Controlar contínua e permanentemente seus subordinados (poder de fiscalização)	Reprimir condutas irregulares, assegurando a moralidade, a eficiência e a supremacia do interesse público.
Corrigir ou invalidar atos viciados (autotutela)	Punir quem comprovadamente incorre em infração disciplinar
Objetivo: manter a regularidade na execução e prestação dos serviços públicos e prevenir a ocorrência de ilícito disciplinar.	Objetivo: manter a regularidade na execução e prestação dos serviços públicos, reestabelecer a ordem interna dos órgãos e prevenir a ocorrência de novos ilícitos disciplinares.



Desvios meramente comportamentais em princípio não provocam diretamente:

1. Grave prejuízo à continuidade do trabalho;
2. Prejuízo ao erário;
3. Transgressão dolosa de normativo (erro escusável e pontual);
4. Repercussão negativa à imagem da instituição;
5. Benefício ou vantagem indevida.

- ❖ O superior deve exercer o poder hierárquico de forma contínua e permanente;
- ❖ Os procedimentos disciplinares são significativamente onerosos, envolvendo dispêndio de recursos humanos, orçamentários / financeiros, etc.;
- ❖ Além de prejuízos ao alcance dos objetivos do poder disciplinar a cargo da Administração, a utilização inadequada dos procedimentos disciplinares acarreta prejuízos significativos à sociedade, com desperdício de recursos públicos; e
- ❖ Antes da deflagração de qualquer procedimento disciplinar, é imprescindível a realização de um juízo de admissibilidade adequado, com a escolha do instrumento de atuação disciplinar apropriado.



Já no âmbito de responsabilização de Pessoa Jurídica, apuram-se todas as irregularidades tipificadas na Lei 12.846/13.

Irregularidades previstas nas leis de licitações e contratos ?

Apuram-se as irregularidades que ao mesmo tempo sejam consideradas ilícito tanto para a Lei 12.846/13 quanto para as legislações de licitações e contratos.

DICA

Se a conduta for ilícito apenas para as legislações de licitações e contratos, a apuração deixa de ser competência correcional e deve ser conduzida pela unidade responsável pelo acompanhamento de contratos ou outra prevista no regimento interno do órgão.

Irregularidades prescritas?



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.*



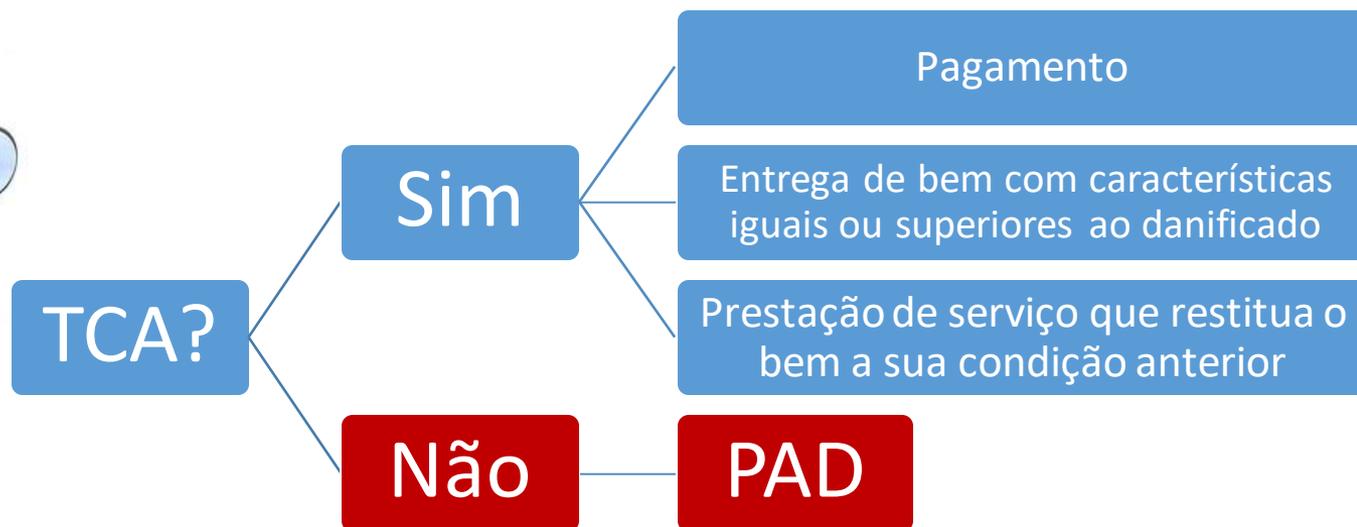
IN CGU nº 04/2009

O **Termo Circunstanciado Administrativo (TCA)** também é uma ferramenta utilizada no momento do juízo de admissibilidade, que tem contribuído decisivamente para a redução do estoque de processos disciplinares.

- ❖ Apuração simplificada sem natureza disciplinar;
- ❖ Desburocratização da Administração Pública
- ❖ Princípios da Eficiência e da Celeridade.

Evita a instauração de processos destinados a apurar extravios ou danos a bem público de pequeno valor (R\$ 8 mil) decorrentes de conduta culposa.

TCA: ressarcimento ou PAD



TAC

IN CGU nº 2/2017

- ❖ Termo de Ajustamento de Conduta: pode ser utilizado por todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.
- ❖ Assunção de responsabilidade e compromisso de ajustamento da conduta, no casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo.
- ❖ De ofício ou a pedido.
- ❖ Descumprido, ensejará abertura ou continuidade da sede disciplinar.



Pequena
lesividade
da conduta

Boa fé do
servidor

O **Termo de Ajustamento de Conduta** não poderá ser celebrado quando:

- ❖ Houver prejuízo ao erário;
- ❖ A situação importar penalidade mais grave que advertência;
- ❖ Houver indícios de crime ou de improbidade administrativa;
- ❖ Cabível o TCA;
- ❖ Presentes outras restrições regulamentadas por órgãos e entidades;
- ❖ Existir registro válido de penalidade disciplinar;
- ❖ O interessado houver se beneficiado de TAC nos últimos dois anos.





Procedimentos Disciplinares

Observação: Os procedimentos investigativos podem ser regulamentados internamente pelos órgãos e entidades.

Investigativos	Punitivos
Investigação Preliminar – Portaria 335	Sindicância Punitiva
Sindicância investigativa	PAD Rito Sumário
Sindicância Patrimonial	PAD Rito Ordinário
Investigação Preliminar – Decreto 8.420	PAR

Instrumentos de investigação para subsidiar o juízo de admissibilidade.

Comparativo dos procedimentos



Procedimentos		
Quando instaurar	Investigativos	Punitivos
Presença de indícios de materialidade	Necessário	Necessário
Presença de indícios de autoria	Desnecessário	Necessário
Presença de outros indícios além da denúncia anônima	Desnecessário	Necessário
Prova pré-Constituída	Desnecessário	Necessário no PAD rito sumário



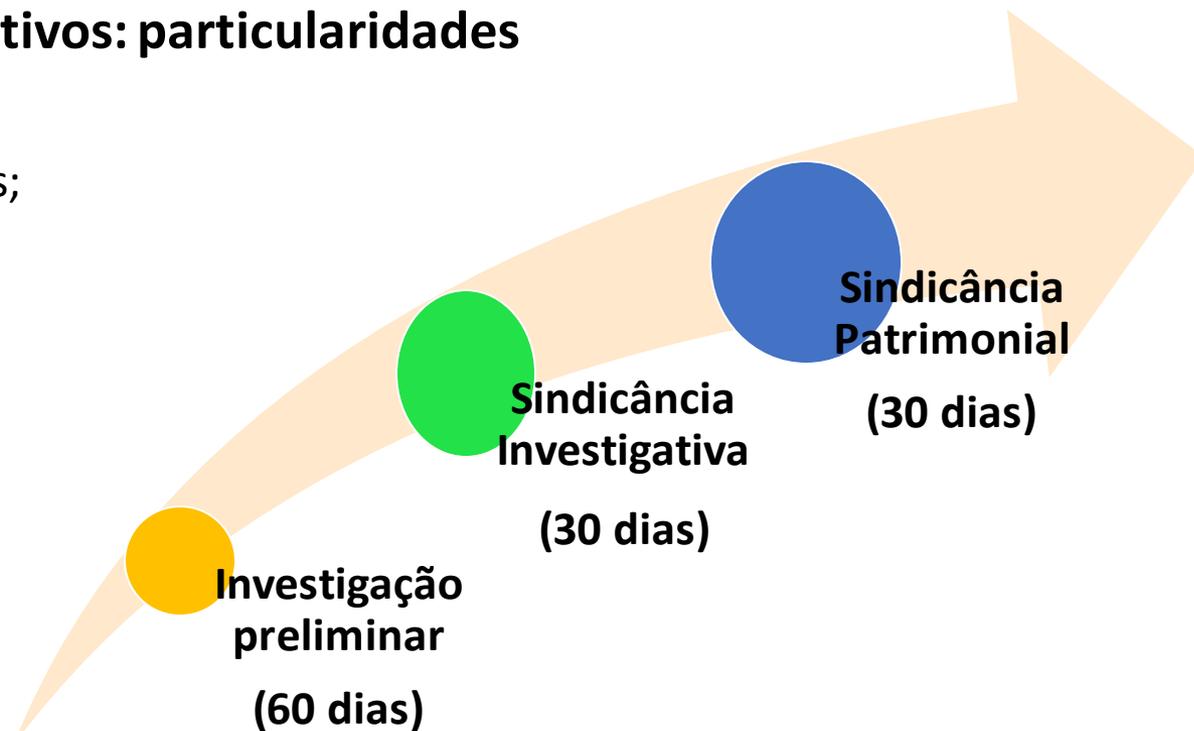
Instrumentos investigativos x punitivos

Procedimentos		
Características	Investigativos	Punitivos
Previsão jurídica	Portaria CGU nº 335/2006 e Decreto 8.420/2015	Lei nº 8.112/90 e 12.846/13
Contraditório e ampla defesa	Não	Sim
Penalidade	Não	Sim
Interrupção do prazo prescricional	Não	Sim

Instrumentos investigativos: particularidades

- ❖ Procedimentos sigilosos;
- ❖ Rito inquisitorial;
- ❖ Prorrogáveis.

A SINPA e a Investigação Preliminar do Decreto 8.420/15 devem ser conduzidas por 2 ou mais servidores efetivos ou empregados públicos. Os demais procedimentos investigativos podem ser conduzidos por um ou mais servidores.



Sindicância Patrimonial

A SINPA possui objeto específico: a evolução desproporcional da renda ou do patrimônio do agente público.

Ela trabalha com alguns indicadores:

- ❖ **Valor Patrimonial a Descoberto (VPD):** obtido a partir da comparação do patrimônio do investigado com os seus rendimentos.
- ❖ **Quociente de Movimentação Financeira:** calculado com base na relação entre movimentação financeira do investigado e os seus rendimentos.



Vale a pena conhecer! A Portaria CRG 1.239/2018 estabelece uma série de situações que devem ser identificadas pela CRG na fase do juízo de admissibilidade:



- ❖ Indícios de materialidade;
- ❖ Potencial ilícito disciplinar;
- ❖ Servidores envolvidos;
- ❖ Conduta de cada servidor;
- ❖ Providências administrativas adotadas;
- ❖ Órgão que deve conduzir eventual apuração;
- ❖ Prescrição;
- ❖ Análise sobre o cabimento de TAC;
- ❖ Grau de prioridade do caso.

Alguns itens de análise que podem ser considerados para fortalecer o juízo de admissibilidade:

Indícios de materialidade – o fato a ser apurado realmente é um fato ilícito? Por que se entende que o fato é ilícito? É um fato isolado? É mais de um fato? Esses fatos ilícitos são conexos entre si ou não? O escopo de apuração do PAD/PAR está bem delimitado?

Indícios de autoria – Quem a princípio cometeu o ato considerado ilícito? É um único servidor ou mais de um? É uma única PJ ou mais de uma? É possível fazer um nexo causal entre o suposto ato ilícito e a irregularidade sob apuração?

Competência – A autoridade que está analisando tem competência para instaurar o PAD/PAR? De quem é a competência? Sobre a autoridade pesa algum impedimento ou suspeição?

Alguns itens de análise que podem ser considerados para fortalecer o juízo de admissibilidade:

Comissão – A comissão atende os requisitos formais (art. 149 da Lei 8.112/90, art. 10, Lei 12.846/13)? Sobre os membros definidos pesa algum impedimento ou suspeição?

Procedimento – Qual o procedimento mais adequado a ser instaurado? Punitivo? Investigativo? Quais as vantagens e desvantagens em se instaurar o procedimento escolhido?

Estratégia de apuração – Qual a melhor forma de apuração? Um único PAD/PAR? Vários PADs/PARs? Se mais de um, quantos serão instaurados? Quais as vantagens e desvantagens dessa escolha?



O juízo de admissibilidade não é relevante apenas para definir se uma determinada situação deve ou não ser objeto de algum tipo de procedimento punitivo. Ele também é importante para delimitar os fatos que serão apurados, a melhor estratégia para enfrentá-los, o perfil da comissão a ser designada, bem como a eventual interação com outros procedimentos (PAD x PAR – PAD x Ação Penal – PAR x Ação de Improbidade).



Estudo de Caso!!!