



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 1707/2020/CGUNE/CRG

PROCESSO Nº 00190.104594/2020-99

INTERESSADO: SUPERINTENDÊNCIA DA ZONA FRANCA DE MANAUS,
COORDENAÇÃO-GERAL DE UNIFORMIZAÇÃO DE ENTENDIMENTOS

1. ASSUNTO

1.1. Efeitos da condição mental do servidor público nos casos de responsabilização administrativa disciplinar.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990.

2.2. Enunciado CGU/CCC nº 12, de 13 de janeiro de 2016

2.3. Instrução normativa/CGU nº 4, de 21 de fevereiro de 2020

2.4. Manual de Processo Administrativo Disciplinar/CGU, , Brasília, setembro de 2019.

2.5. TEIXEIRA, Marcos Salles, Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar, 27 de fevereiro de 2019.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de consulta formulada pela Corregedora da Superintendência da Zona Franca de Manaus, encaminhada por meio do Ofício nº 2730/2020/CORREG/SUFRAMA (SEI nº 1532038) à Sra. Coordenadora-Geral de Promoção de Integridade do SISCOR, solicitando manifestação acerca de questões referentes aos efeitos resultantes da condição mental do servidor no âmbito do processo disciplinar, a qual se reproduz *in verbis*.

Cumprimentando-a, vimos nesta oportunidade realizar consulta a esta Controladoria-Geral da União - CGU acerca de dois pontos objeto de incertezas na condução desta unidade:

1. Como proceder em processos supervenientes contra servidor já exculpado de processo administrativo disciplinar anterior em razão de incapacidade laboral resultante de dependência;

a.1 Ocorre que é preceito primário a ciência de que o Estado tem o dever constitucional de promover o tratamento terapêutico de servidor dependente químico, considerando o caráter patológico da drogadição. Desta feita, o servidor em um Processo Administrativo Disciplinar fora exculpado em razão de tais circunstâncias apuradas e orientada a área de Recursos Humanos a fazer o acompanhamento do tratamento do servidor.

a.2 Em que pese o acompanhamento estar sendo realizado e o servidor devidamente cumprindo o tratamento médico, não está produzindo como deveria nas atividades laborais, não realizando as tarefas encaminhadas por sua chefia o que resultou no encaminhamento de nova demanda à Corregedoria para apuração de responsabilidade.

a.3 Neste contexto, surge a indagação: Como proceder, considerando que já temos ciência de que o mesmo por está adoecido e, portanto, impossibilitado de ter sua conduta considerada como falta de natureza disciplinar.

2. Há necessidade de abertura de processo disciplinar ou celebração de TAC contra servidor que se ausentou do serviço e que em virtude disso teve o

desconto realizado em seu contracheque?

b.1 Servidor que estava de afastamento médico não retornou as suas atividades laborais na data que deveria, ou seja, no término do afastamento, o que resultou em diversos descontos em seu contracheque, sem no entanto, configurar o abandono de cargo, considerando que o mesmo alertou a instituição das dificuldades de deslocamento. Na oportunidade, os descontos foram realizados mas a Instituição encaminhou para Corregedoria para abertura de Processo Administrativo Disciplinar.

No mais, agradecemos a vossa predisposição em sanar as dúvidas das unidades correcionais e ficamos no aguardo de maiores informações.

3.2. Após verificação do referido conteúdo, a Coordenação-Geral de Promoção de Integridade do SISCOR - COPIS - entendeu que, por competência, a matéria deveria ser submetida ao exame desta CGUNE (SEI nº 1532040).

4. ANÁLISE

4.1. Passa-se à análise em tese das questões trazidas a apreciação desta Coordenação.

4.2. A dependência toxicológica por certo altera a capacidade de entendimento (intelectiva) e a determinação (volitiva) de um servidor. No âmbito público, tal estado prejudica ou mesmo inviabiliza o exercício de suas funções, sendo que a incapacidade de entender o caráter ilícito de sua conduta e de determinar-se de acordo com essa cognição, traz o reconhecimento da sua inimputabilidade no âmbito disciplinar, isentando ou atenuando a sua pena, e, muitas das vezes, sujeitando-o a tratamento médico-ambulatorial para sua readaptação ao trabalho.

4.3. Com efeito, a permissão de atuação de servidor em condições anormais de discernimento da realidade pode resultar na especial e não querida situação de instauração de processos de responsabilização disciplinar inócuos, tendo em vista que estes, muito provavelmente, redundarão na futura exculpação do envolvido, com base em exames incidentais de insanidade realizados ou outras provas carreadas aos autos.

4.4. O primeiro questionamento relatado diz respeito à conveniência de instauração de novo processo disciplinar em relação a servidor dependente químico que, após ser exculpado em processo disciplinar por incapacidade laboral, resultante desta enfermidade, retornou ao trabalho sob a condição de tratamento continuado, tendo, porém, neste período posterior, praticado nova conduta passível de apuração disciplinar.

4.5. Diante da situação exposta, para se chegar a um entendimento acerca da decisão a ser tomada, impõe-se a sua contextualização frente aos parâmetros legais a ela aplicáveis, bem como à doutrina e jurisprudência relacionada.

4.6. Nestas circunstâncias, antecipadamente à instauração de procedimento disciplinar, alguns preceitos e dispositivos normativos vinculados à necessidade de desenvolvimento de apuratório merecem ser revistas.

4.7. Segundo o art. 143 da Lei nº 8.112/90: *“a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata [...]”*. Nesse sentido, a partir do conhecimento de irregularidades, uma vez identificada a sua autoria e materialidade, cabe à Administração, por intermédio das autoridades competentes, promover, de pronto, a adequada e suficiente apuração dos fatos, ou, noutro caso, proceder ao devido procedimento investigativo, com o propósito de reunir e identificar elementos suficientes que permitam a deflagração de um processo apuratório. Uma vez reunidas estas condições, com a configuração da autoria e materialidade, não há espaço para a discricionariedade em relação à decisão

de apuração disciplinar, uma vez que se trata de um poder-dever imposto à autoridade administrativa, sob pena de responsabilização pelo seu não exercício.

4.8. Todavia, antecipadamente ao cumprimento do disposto no referido art. 143, deve a autoridade competente para a instauração do processo proceder a uma análise prévia do teor da notícia de irregularidade recebida, podendo decidir pela inépcia da denúncia ou representação (e o seu conseqüente arquivamento) por falta de objeto ou pela não configuração do fato narrado como evidente infração disciplinar ou ilícito penal (conforme parágrafo único do art. 144). Também cabível o arquivamento quando a autoridade, de forma fundamentada, decida pela não instauração de processo em razão de outras circunstâncias que reflitam a ausência de efetividade (vg. nos casos de prescrição).

4.9. Dessa forma, cabe a autoridade administrativa, em juízo prelibatório, ponderar e decidir pela pertinência da instauração ou não do processo disciplinar contraditório, não sendo conveniente iniciá-lo de imediato sem antes avaliar as condições relacionadas à reunião dos seus necessários elementos subjetivos e objetivos, e, principalmente, dentro de parâmetros razoáveis, as condições de efetividade do apuratório a ser desenvolvido.

4.10. Este momento decisório é conhecido como “juízo de admissibilidade”, o qual, segundo a leitura do manual de PAD da CGU, resta assim caracterizado (pg. 47/48):

A essa análise prévia da notícia de irregularidade exigida de forma indireta pela Lei no 8.112/90, e à subseqüente decisão adotada pela autoridade competente, denomina-se juízo de admissibilidade, conceituado pela IN CGU no 14/2018 da seguinte forma:

Art. 9º O juízo de admissibilidade é ato administrativo por meio do qual a autoridade competente decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correccional, conforme previsto nos arts. 5º e 6º desta Instrução Normativa.

(...)

Enfim, o juízo de admissibilidade constitui-se em uma espécie de análise prévia da notícia de irregularidade funcional, cumprindo-se assim o que determina o mencionado art. 143 quanto ao dever de apurar, sem que, para isso, a autoridade competente precise instaurar açodadamente a sede disciplinar propriamente dita, com o risco de descumprir princípios muito caros à Administração Pública, como os da eficiência e economicidade.

4.11. Neste contexto, na hipótese de um servidor ter respondido a processo disciplinar, arquivado em decorrência da caracterização da sua inimputabilidade - pelo reconhecimento de sua incapacidade intelectual e volitiva à época da prática da conduta irregular -, caso ocorra o posterior retorno ao exercício de suas funções, contudo, vinculado a tratamento terapêutico obrigatório, entende-se que a análise da viabilidade e efetividade de instauração de um novo processo em razão de possíveis irregularidades, cometidas nesse período de readaptação ou em períodos anteriores, deva passar pelo crivo de um juízo prévio de admissibilidade, observando as seguintes situações:

- Torna-se desnecessária a instauração do processo em relação às irregularidades praticadas no mesmo interstício temporal em que o servidor tenha sido considerado como incapaz em processo anterior, uma vez que, por óbvio, àquela época era considerado como inimputável;

- Caso o processo esteja relacionado a irregularidades praticadas em época que o servidor era considerado como capaz, ainda que atualmente esteja sob tratamento de enfermidade mental, recomenda-se a instauração do processo apuratório. Caberá,

contudo, em etapa posterior do procedimento, a realização de perícia médica naquelas situações em que se verifique que, mesmo face à terapêutica aplicada não se observe melhoras substanciais no estado de saúde do servidor, podendo resultar no sobrestamento do processo até o seu posterior restabelecimento para acompanhamento efetivo das ações processuais (na verdade, o processo ficará suspenso até o limite máximo do prazo prescricional, aguardando a comprovação da sua cura, ou, em última hipótese, até a sua aposentação por invalidez, nos termos do art. 188, da Lei nº 8.112/90).

- Caso a irregularidade praticada pelo servidor sobrevenha ao processo arquivado em razão de sua incapacidade, ou seja, venha a ser efetivada durante o curso de tratamento terapêutico dela decorrente, cabe a autoridade competente, de forma fundamentada, proceder ao prévio encaminhamento do agente à perícia médica para exame psíquico, evitando-se, com isso, a instauração de processo que afronte a necessária efetividade e economicidade tão caras à Administração.

4.12. Nesse último sentido a lição de Marcos Salles (pg. 1017):

Tanto é assim que, não obstante a forma restritiva com que se iniciou este tópico, em razão de o art. 160 da Lei nº 8.112, de 11/12/90, *a priori*, prever que a instauração do incidente de sanidade mental decorra de proposta da comissão - **o que subentende instância disciplinar já instaurada e em curso -, uma vez que esta proposta é submetida à apreciação da autoridade instauradora e agregando-se a competência regimental do Corregedor e dos Chefes Escor para determinarem diligências e a atenção ao princípio da economia processual, pode esta mesma autoridade determinar a realização da perícia médica ainda em fase de admissibilidade.**

Orientação Coger nº3

A instauração do incidente de sanidade mental pode se dar em qualquer momento processual em que se cogite de dúvida acerca da imputabilidade do servidor à época do fato ou da sua capacidade de acompanhar o processo disciplinar, inclusive em sede de juízo de admissibilidade e em fase de julgamento.

(Grifou-se)

4.13. Logo, a instauração do processo se faz necessária com o reconhecimento em sede admissional da integridade mental do servidor pela via do exame, sem deixar de permitir, de outro lado, a sua posterior realização no curso do processo - inclusive na fase de julgamento -, caso ainda persistam dúvidas quanto à sanidade do envolvido, devendo ser realizada de ofício, a critério da Comissão, ou por solicitação da defesa da parte.

4.14. Esclareça-se, por oportuno, que somente a dúvida acerca do estado mental do servidor enseja a proposição de incidente de sanidade perante a autoridade competente, conforme disposto no art. 160, *caput*, da Lei nº 8.112/90, cuja interpretação restou consolidada por entendimentos jurisprudenciais de nossas Cortes Superiores de Justiça, bem como, de forma especializada, pela Comissão de Coordenação de Correição do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União (CGU/CCC), por meio do seu Enunciado CGU/CCC nº 12, de 13 de janeiro de 2016:

Art. 160. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por

junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Ementa: 5. Não havendo dúvidas, pela Comissão Disciplinar, acerca da sanidade mental do impetrante, que, inclusive, quando do seu interrogatório estava devidamente acompanhado de seu advogado, não há falar em violação do disposto no artigo 160 da Lei no 8.112/90. (STJ - Mandado de Segurança nº 12.492)

Ementa: 3. Inexistindo dúvida razoável acerca da sanidade mental do acusado, torna-se dispensável o processamento do respectivo incidente, nos moldes do art. 160 da Lei n. 8.112/1990. (STJ - Mandado de Segurança nº 11093/DF/2005)

Ementa: Nos termos do art. 149 do Código de Processo Penal, para o incidente de insanidade mental, é necessária a existência de “dúvida sobre a integridade mental do acusado”(STF, Habeas Corpus nº 97.098).

Atestado médico particular. Indeferimento de prova pericial. 1. O atestado médico particular não tem, necessariamente, o condão de sobrestar o processo disciplinar. 2. Inexistindo dúvida razoável acerca da capacidade do acusado para o acompanhamento do processo, com base no conjunto probatório carreado aos autos, poderá a prova pericial ser indeferida. (Enunciado CGU/CCC nº 12, de 2016)

4.15. Frise-se ainda que, a capacidade do servidor se trata de pressuposto indispensável para a regularidade e validade dos atos praticados na realização de suas atividades, portanto, em nome do interesse público e da manutenção da ordem administrativa, é dever da administração, dentro do possível, interceder para a manutenção de sua higidez mental. Por isso, o exame de insanidade mental, revela-se como necessário, na medida em que permite a tentativa de integração do servidor afetado por abalo psíquico em suas atividades funcionais, a partir da promoção de ações preventivas e terapêuticas que visem a retomada de sua produção, que não esteja aquém daquela esperada de um servidor com as suas limitações.

4.16. Dessa forma, em casos de responsabilização disciplinar, pode-se aduzir que o exame de sanidade deve ser realizado em situações específicas nas quais, por ordem administrativa, o servidor esteja submetido a tratamento terapêutico, quando mais se constatado que não houve melhora na sua situação mental. Assim, na medida em que não se entreveja a eficácia da medida interventiva administrativa no progresso de sua saúde mental, espera-se, por garantia, que, diante de uma nova situação de responsabilização, sejam verificadas as suas reais condições de acompanhamento do processo.

4.17. De forma a enriquecer a análise, passa-se a um breve exame acerca de questões surgidas no curso do processo, originadas de dúvidas da Comissão quanto à sanidade mental do acusado (imputabilidade).

4.18. A primeira, quando confirmada a insanidade do servidor diante da apresentação de provas e circunstâncias a ilidirem qualquer tipo de dúvida da Comissão, impõe a proposta de julgamento antecipado do envolvido como solução, ensejando, e, por consequência, na sua exculpação.

4.19. Nesta hipótese, não há necessidade de indiciamento, uma vez que o ato ilícito não se constitui face a ausência de um dos elementos da infração disciplinar, qual seja, a culpabilidade, excluindo, dessa forma, a possibilidade de responsabilização do servidor. Estes contornos, também extraídos da fonte doutrinária do Direito Penal, são apresentados nos seguintes termos no Manual de PAD da CGU (pg. 192):

Antes de se definir em qual hipótese legal incorreu o acusado, é necessário examinar se a conduta por ele praticada, nas circunstâncias em que foi externada, efetivamente pode ser considerada uma infração disciplinar.

(...)

Esta descrição analítica da conduta humana possibilitou uma melhor compreensão do crime, e bem assim a solução de inúmeras questões no Direito

Penal que também são úteis para o estudo da infração disciplinar. Desta forma, com as devidas adaptações, ressalta-se que se toma por empréstimo aqueles conceitos com o escopo de melhor desenvolvimento da literatura jurídica sobre o assunto.

Com efeito, **pode-se dizer que a conduta será considerada infração disciplinar quando: i) estiverem presentes os elementos descritos em lei como caracterizadores de uma infração disciplinar; ii) o servidor não está acobertado por uma causa que exclua a ilicitude desta conduta;** e iii) o servidor age de forma contrária à lei, mesmo tendo a obrigação de se comportar de outro modo.

(Grifou-se)

4.20. Nessas situações, não há necessidade produção do termo de indicição, uma vez que a inocência do servidor será relatada de forma antecipada em relatório conclusivo, com o conseqüente julgamento pela absolvição sumária; como é o caso da excludente de culpabilidade de ação ilícita, em que a incapacidade por dependência química possa restar configurada por meio de provas ou exame:

No art. 165, § 1º, da Lei no 8.112/90, consta que a CPAD deve, em seu Relatório Final, apresentar posicionamento conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade administrativa do servidor. Por isso, o Colegiado deve, ao deliberar em ata o fim da instrução probatória, já ter produzido provas suficientes para formar sua convicção definitiva quanto à inocência ou sua convicção preliminar quanto à responsabilidade do servidor. Pode-se dizer, então, que, após o término da instrução probatória, existem duas possibilidades de desdobramento do procedimento disciplinar:

- a) se convencida da inocência do servidor, a CPAD elaborará o Relatório Final diretamente, sem necessidade de indicição; ou
- b) se convencida, em caráter preliminar, da provável responsabilidade administrativa do servidor, a CPAD elaborará o termo de indiciamento.

4.21. A segunda questão, deriva de situações de dúvida quanto à sanidade do acusado, permitindo que a Comissão proponha à autoridade competente a submissão do servidor envolvido a exame a ser realizado por junta médica oficial (com a participação de ao menos um psiquiatra), na forma do incidente de insanidade mental prescrito no art.160 da Lei nº 8.112/90.

4.22. No caso de confirmação de enfermidade mental do servidor devem constar as seguintes informações, que estão relacionadas ao seu estado psíquico no momento da ação: classificação da doença e a sua interferência na capacidade de discernimento do servidor; se a condição de insanidade estava presente à época dos fatos ou se foi superveniente; conclusão sobre a condição do servidor poder ser ou não considerado como clinicamente responsável por suas ações; indicação da possibilidade de reversão ou não de seu quadro; e, por fim, da sua incapacidade definitiva ou temporária para o exercício de suas funções.

4.23. De se ver que o aspecto da culpabilidade, abordado de forma superficial, está diretamente relacionado à sanidade mental do servidor. Portanto, de todo oportuno visitar as linhas gerais de seu conceito, para que se possa vislumbrar a relação jurídica na qual se insere o servidor quando reconhecida a sua imputabilidade.

4.24. No campo administrativo, a culpabilidade pode ser vista como um elemento condicional permissivo de responsabilização de um servidor, por meio da aferição da existência de dolo ou ao menos culpa *strictu sensu* (imprudência, imperícia ou negligência) na prática do ilícito administrativo. No entanto, de forma lógica, estas manifestações volitivas de má-intenção ou descaso podem ser suprimidas em função da efetiva ausência de condição do servidor de expressão natural de sua vontade, resultando, na falta de discernimento de suas ações, estado este considerado como uma das causas de excludentes da culpabilidade.

4.25. O Manual de Processo Disciplinar da CGU, a partir da importação de conceitos penais, vem a apresentar esta causa de exclusão de culpa *latu sensu* (constituída pelo dolo e pela culpa *stricto sensu*) da seguinte forma (pg. 196):

A primeira causa excludente de culpabilidade surge em razão da pessoa que exerceu a conduta ser considerada não imputável pelo Direito Penal, pela redução da sua capacidade, sendo o caso do menor de dezoito anos, do indígena não aculturado e do doente mental, este último nas seguintes condições:

Art. 26. É isento de pena o agente que, por doença mental ou desenvolvimento mental incompleto ou retardado, era, ao tempo da ação ou omissão, inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento. (...) (Código Penal)

Portanto, pode-se afirmar de forma genérica que **será imputável aquele agente possuidor de condições de normalidade e maturidade psíquicas. Para tanto, para o reconhecimento da inimputabilidade é suficiente que o agente não detenha o entendimento ou autodeterminação.**

4.26. Destarte, o direito de punir do Estado pressupõe a expressão da culpabilidade do acusado, tanto no momento da prática da conduta irregular, quanto no da aplicação da pena. Nessa esteira, a dependência química ou alcoólica, dentre outras causas de alteração da sanidade mental, são circunstâncias relacionadas ao estado humano, que podem acarretar o reconhecimento da inimputabilidade por alteração da capacidade de discernimento da realidade.

4.27. Nestas hipóteses, a culpabilidade será afastada ao se concluir pela incapacidade do servidor à época da prática de suas condutas irregulares (*tempus regit actum*), não cabendo à Administração puni-lo, mas, sim, oferecer-lhe, se possível, o adequado tratamento médico.

4.28. Traçadas as linhas gerais de abrangência da questão apresentada, entende-se que, após o reconhecimento da inimputabilidade de um servidor em processo disciplinar por estado de insanidade, caso ele retorne ao trabalho e se verifique a necessidade de instauração de novas ações de responsabilização por condutas irregulares subsequentes, recomenda-se a realização de exame de sanidade antecipadamente a qualquer ato inaugural de procedimento disciplinar.

4.29. Quanto ao segundo tema foco de dúvida, revela-se como adequado ao exame a transcrição do questionamento *in totum*:

2 - Há necessidade de abertura de processo disciplinar ou celebração de TAC contra servidor que se ausentou do serviço e que em virtude disso teve o desconto realizado em seu contracheque?

Servidor que estava de afastamento médico não retornou as suas atividades laborais na data que deveria, ou seja, no término do afastamento, o que resultou em diversos descontos em seu contracheque, sem no entanto, configurar o abandono de cargo, considerando que o mesmo alertou a instituição das dificuldades de deslocamento.

4.30. Como já mencionado, quando as circunstâncias apresentadas evidenciem a impossibilidade de um resultado eficaz, antecipadamente à instauração de um PAD, torna-se desnecessária a mobilização da máquina pública com vistas à responsabilização administrativa, isso, em atenção ao princípio da eficiência.

4.31. No exemplo dado, o alerta do servidor ao seu órgão, informando que as suas faltas decorriam da sua dificuldade no deslocamento para o local de trabalho, demonstra, à primeira vista, uma preocupação do servidor em fundamentar as suas ausências, justificativa esta que poderá ou não ser admitida a depender do lastro comprobatório e da análise da sua chefia.

4.32. Assim, quando não caracterizado o abandono de cargo, pela ausência do *animus abandonandi* ou a inassiduidade habitual (arts. 138 e 139 da Lei nº 8.112/90), esta preocupação do servidor de satisfação à chefia do “porquê” de suas ausências, pode vir a se caracterizar como falta justificada, a depender, conforme referido, do teor da justificativa, da sua comprovação e da aceitação da chefia. No caso de sua admissão, poderá ocorrer a compensação autorizada das faltas do servidor até o mês subsequente ou o desconto de suas faltas na folha de pagamentos do servidor, sem a necessidade de apuração no âmbito disciplinar.

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.

4.33. De outro lado, certo é que a ausência injustificada ao trabalho, além do desconto na remuneração do servidor (art. 44, I, da Lei nº 8.112), pode dar embasamento à sua responsabilização administrativa disciplinar, sendo que este encargo por parte da Administração Pública deve se ater às condutas ilícitas e não àquelas condutas que, apesar de trazerem consequências negativas às atividades administrativas (e não à ordem pública), sejam consideradas como aceitáveis e, portanto, lícitas.

4.34. Nesse passo, verifica-se que a obrigação de instauração de PAD, que exsurge a partir do conhecimento de uma irregularidade (art.143, da Lei nº 8.112/90), não se apresenta nas situações de ausência justificada, por não se constituir em ação irregular.

4.35. Outrossim, e pela mesma razão, nessas situações não há de se falar na viabilidade de proposição de Termo de Ajuste de Conduta – TAC –, haja vista inexistirem implicações disciplinares decorrentes da falta justificada, que, como visto, não se caracteriza como ato ilícito, e, portanto, com infrações de menor potencial ofensivo, na forma do § 2, do art. 1º, da Instrução normativa/CGU nº 4 de 21 de fevereiro de 2020 (quando punível com advertência ou suspensão de até 30 dias, ou penalidade disciplinar análoga, prevista em lei ou regulamento interno).

5. CONCLUSÃO

5.1. Diante do exposto, conclui-se o seguinte:

a) Nos casos de retorno ao trabalho do servidor, após o reconhecimento da sua inimputabilidade em processo disciplinar por estado de insanidade mental, recomenda-se que as possíveis instaurações de novas ações de responsabilização, em razão de condutas irregulares subsequentes a sua volta às atividades, sejam, antecipadamente a qualquer ato inaugural de procedimento disciplinar, precedidas do devido exame de sanidade, de forma a verificar a efetividade do futuro processo.

b) A ausência justificada de servidor público federal ao serviço não enseja a instauração de Processo Administrativo Disciplinar ou mesmo de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, uma vez que não se trata de conduta ilícita.

5.2. À consideração da Sr. Coordenadora-Geral de Uniformização de Entendimentos para os devidos encaminhamentos.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANO REGIS COSTA PIRES, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 15/07/2020, às 12:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 1560406 e o código CRC 59442F27

Referência: Processo nº 00190.104594/2020-99

SEI nº 1560406



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. Estou de acordo com a Nota Técnica nº 00190.104594/2020-99, que ao analisar as situações postas, conclui que:
 - a) após o reconhecimento da inimizabilidade do servidor em processo disciplinar por estado de insanidade mental, recomenda-se que diante da ocorrência superveniente de supostas condutas irregulares, a instauração de novo processo de responsabilização seja precedido do devido exame de sanidade, de forma a verificar a viabilidade da atuação estatal; e
 - b) a falta devidamente justificada de servidor público federal ao serviço não enseja a instauração de Processo Administrativo Disciplinar ou mesmo de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, uma vez que não se trata de conduta ilícita.
2. Assim, encaminho a citada Nota Técnica à apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA, Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 15/07/2020, às 16:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 1563437 e o código CRC 8CA234E2



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

De acordo com a NOTA TÉCNICA Nº 1707/2020/CGUNE/CRG 1560406, aprovada pelo Despacho CGUNE 1563437.

À COPIS para dar ciência do entendimento desta Corregedoria-Geral da União à SUFRAMA.



Documento assinado eletronicamente por **GILBERTO WALLER JUNIOR, Corregedor-Geral da União**, em 20/07/2020, às 16:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 1566103 e o código CRC 3D564921