



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 2693/2021/CGUNE/CRG

PROCESSO Nº 00190.108431/2021-66

INTERESSADO: CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO, COORDENAÇÃO-GERAL DE UNIFORMIZAÇÃO DE ENTENDIMENTOS

1. ASSUNTO

1.1. Questionamentos relacionados ao Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

2. REFERÊNCIAS

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

2.2. Lei Nº 10.522, de 19 de julho de 2002.

2.3. Instrução Normativa nº 2 de 12 de setembro de 2018, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas.

2.4. Instrução Normativa nº 4 CRG/CGU, de 21 de fevereiro de 2020.

2.5. DESPACHO Nº 1707/2020 - GAB, de 13 de abril de 2021, Procuradoria-Geral do Estado de Goiás (processo: 202011867001163).

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de consulta encaminhada pelo Núcleo de Correição do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq – a esta CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO – CRG/CGU (e-mail datado de 27 de setembro de 2021 - SEI 2116691), para o esclarecimento de questões relacionadas às obrigações constantes no Termo de Ajustamento de Conduta TAC.

3.2. A presente consulta foi originariamente encaminhada à Coordenadoria-Geral de Promoção de Integridade do SISCOR – COPIS (SEI 2117439) e, após, por meio do Despacho da Diretora de Gestão do Sistema de Correição – DICOR (SEI nº 2117521), direcionada a esta Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos – CGUNE – para manifestação, consoante competência estabelecida no art. 49, inciso VI, da Portaria CGU nº 3.553/2019.

(...) Art. 49. À Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos - CGUNE compete:

(...) VI - responder a consultas relacionadas a matéria correcional. (...)

3.3. Vale lembrar que a análise de uniformização de entendimentos nesta instância ocorre de modo abstrato, submetendo, quando possível, os casos em concreto encaminhados a um exame sob esta perspectiva.

4. ANÁLISE

4.1. De início, insta destacar o teor dos núcleos de questionamento verificados na consulta encaminhada, os quais tiveram por origem situação em

concreto relacionada à celebração de TAC:

- a. Consideração do dano ao Erário, em razão de horas não trabalhadas pelo servidor, como parte integrante do TAC;
- b. Possibilidade de parcelamento do dano ao Erário;
- c. Pagamento em pecúnia de horas não trabalhadas que extrapolem o período passível de compensação de dois anos;
- d. Prazo máximo para devolução de débito de horas a ser convertido em pecúnia: 2 anos, nos termos dos art. 6º, § 3º da IN nº 04/2020 ou 60 (sessenta) meses, conforme possibilidade apresentada pelo art. 10º da Lei nº 10.522/2002;
- e. Cabimento ou não de correção monetária sobre o dano ao Erário/ aplicação de índice de correção;
- f. Possibilidade de correção monetária quando a atualização do pagamento de horas não trabalhadas, convertido em pecúnia, foi calculado e atualizado pelo valor atribuído à hora de trabalho presente.

4.2. De forma mais específica, todas as questões abstratas surgidas da consulta têm como base caso concreto surgido no âmbito da Corregedoria do CNPq, que trouxe, precipuamente, a necessidade de verificação acerca do possível estabelecimento de obrigação de compensação de horas não trabalhadas em pecúnia para além do período de 2 (dois) anos, isto, após exaurir as possibilidades de compensação direta pelo servidor neste período. Em entendimento que flui rumo à possibilidade de extrapolação do prazo limite de 2 anos fixado na IN nº 04/2020, a unidade indicou como fundamento legal o artigo 10º da Lei Nº 10.522/2002, que permite e viabiliza o pagamento de débitos de qualquer natureza com a Fazenda Pública no prazo de 60 meses.

4.3. Os questionamentos apresentados em relação ao TAC levam em consideração o art. 6º, inciso IV, § 1º, § 2º, incisos I e IV e 3º§, abaixo transcritos:

Art. 6º O TAC deverá conter:

(...)

IV - o prazo e o modo para o cumprimento das obrigações;

(...)

§ 1º As obrigações estabelecidas pela Administração devem ser proporcionais e adequadas à conduta praticada, visando mitigar a ocorrência de nova infração e compensar eventual dano.

(...)

§ 2º As obrigações estabelecidas no TAC poderão compreender, dentre outras:

I - reparação do dano causado;

...

IV - acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas;

§ 3º O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser superior a 2 (dois) anos.

(grifou-se)

4.4. Noutra ponta, o artigo 10º da Lei Nº 10.522/2002 - que trata do Cadastro Informativo dos créditos não quitados de órgãos e entidades federais (associado à Portaria ME/PGFP nº 448, de 13 de maio de 2019 e à Portaria Conjunta RFB/PGFN Nº 895, de 15 de maio de 2019), também foi citado como possível fundamento para uma extrapolação do prazo de dois anos indicado da IN nº 04/2020, de modo que o pagamento do dano possa ser parcelado em até sessenta meses:

Art. 10. Os débitos de qualquer natureza para com a Fazenda Nacional poderão ser parcelados em até sessenta parcelas mensais, a exclusivo critério da autoridade fazendária, na forma e condições previstas nesta Lei. (grifo nosso)

4.5. Outro dispositivo, apontado na consulta, trata-se do artigo 46 da Lei nº 8.112/90, que permite o parcelamento de indenizações devidas ao erário pelo servidor:

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

§ 1º O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão.

(grifo nosso)

4.6. O Termo de Ajustamento de Conduta se trata de instrumento administrativo instituído com a finalidade de resolução consensual conflitos entre a Administração e o agente público, sendo celebrado, por meio de acordo bilateral, nos casos em que se caracterize uma infração disciplinar de menor potencial ofensivo. Dessa maneira, há de se considerar que, em vista dos deveres e condutas proibidas constantes no RJU, o descumprimento do horário de trabalho pode vir a ser caracterizado como infração disciplinar de menor potencial ofensivo, que, todavia, dependendo da gravidade da conduta – em razão da habitualidade e da extensão do período diário não trabalhado –, pode impedir a celebração de um TAC.

4.7. De acordo com o art. 40 da Lei nº 8.112/90 o vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, ou seja, uma contraprestação em dinheiro paga pela Administração em retribuição ao trabalho prestado pelo servidor, e que, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, passa a constituir a sua remuneração.

4.8. Nesse sentido, em uma situação ordinária, o recebimento pelo servidor de sua remuneração integral, em situações de descumprimento de sua carga horária de trabalho estabelecida, deve ser considerado como irregularidade, a qual pode ser considerada grave ou não.

4.9. Especificamente nos casos em que a norma permite a utilização do TAC, o descumprimento de carga horária deve ser tal nível que permita a adequação da conduta praticada como uma infração de menor potencial ofensivo, viabilizando, por consequência, a compensação de horas e o ressarcimento do dano como forma de recomposição da lesão à Administração (a princípio a falta ao trabalho não se insere nesse contexto, uma vez que considerada como causa de inassiduidade habitual, passível de demissão, conforme o art. 132, III do RJU).

4.10. Noutra ponta, em casos mais graves, a conduta pode ainda ser considerada como ato de improbidade administrativa, com o enriquecimento ilícito por parte do servidor, que se caracteriza pelo recebimento de vencimentos de forma integral, com conseqüente prejuízo ao serviço prestado e ao erário, desrespeitando, assim, os princípios que regem a administração pública. Neste caso, nas ações de improbidade, o Ministério Público, além do pedido para reparação do dano causado, requer a perda dos valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio do servidor.

4.11. Cuida informar que o art. 44 da Lei nº 8112/90 prescreve a possibilidade de descontos na remuneração do servidor nos casos de faltas e

descumprimento da carga horária de trabalho, neste último caso, até o mês subsequente ao das ocorrências, a critério da chefia imediata, demonstrando assim que a reparação do dano na forma de perda de parte da remuneração deve ser observada tanto nas situações não configuradas como ilícitos administrativos, como naquelas em que a reincidência destes atos constitua uma irregularidade de maior gravidade, passível de controle 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.

4.12. Outrossim, a Instrução Normativa nº 2/2018, que traz orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, replicou a referida obrigação sob os seguintes termos:

Art. 10. O servidor público terá descontada:

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

II - a parcela de remuneração diária proporcional aos atrasos, ausências justificadas e saídas antecipadas, quando não compensadas até o mês subsequente ao da ocorrência e a critério da chefia imediata, em conformidade com a legislação vigente.

4.13. A princípio, como se verifica, o descumprimento de jornada de trabalho leva à possibilidade de compensação das horas não trabalhadas dentro do mês subsequente, que, se não efetivada, implica na devida redução da remuneração do servidor de forma proporcional; o que não impede o parcelamento do débito durante os 2 anos previstos no TAC, como veremos linhas à frente.

4.14. Pois bem, à vista dos anteriores esclarecimentos, seguem as respostas às questões constantes na consulta encaminhada.

a. Consideração do dano ao erário, em razão de horas não trabalhadas pelo servidor, como parte integrante do TAC

4.15. O art. 6º, §2, I, da IN nº 04/2020 CRG/CGU, é claro ao definir e especificar a reparação do dano causado como um dos possíveis compromissos a serem firmados pelo servidor para ajustamento de sua conduta. O rol de obrigações mencionadas no § 2º não é taxativo, abrindo espaço a outros tipos de compromissos, como por exemplo, de constituir obrigações de fazer influenciadas por especificidades relacionadas às funções e atividades e exercidas pelo agente público.

4.16. De outro lado, a possibilidade de cumulatividade das obrigações é indicada de forma expressa ao final do referido parágrafo, conforme se vê:

Art.6º [...]

§ 2º As obrigações estabelecidas no TAC poderão compreender, dentre outras:

I - reparação do dano causado;

(...)

4.17. Dessa forma, não há dúvida de que as horas não trabalhadas pelo servidor, como derivação da própria possibilidade de perda da remuneração inscrita no art. 44, II do RJU, passam a caracterizar um dano ao erário passível de recomposição na forma de obrigação estabelecida em TAC, seja de forma cumulativa ou não com outras obrigações impostas.

b. Possibilidade de parcelamento do dano ao erário

4.18. Sob este aspecto, cabe mencionar preliminarmente que, dentro de parâmetros extraídos do princípio da dignidade da pessoa humana, nos termos do art.1º, III da Constituição Federal, não se pode permitir que, afora as consequências resultantes de um ato natureza demissional, um servidor, por obrigação assumida de reparação de um dano ao erário, tenha uma redução ou mesmo supressão de sua remuneração, de modo que esta nova situação lhe impeça de viver de forma digna.

4.19. Destarte, a exigência de pagamento total do quanto devido à título de reparação por dano causado à Administração, pelo descumprimento de horas trabalhadas, pode levar o servidor a uma situação de desamparo financeiro, fato este que impõe a via do parcelamento como solução possível e razoável.

4.20. Já no patamar infraconstitucional, a própria Lei nº 8.112/90, no seu art. 46, reconhece a possibilidade de parcelamento de indenizações ao erário:

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

4.21. Dentro de uma concepção mais restrita relacionada ao TAC, o prazo para ressarcimento do valor total correspondente a um prejuízo causado ao erário seria de, no máximo, 30 (trinta) dias, contados a partir da publicação do TAC, ressalvada a possibilidade de parcelamento do débito, cujo pedido deve ser apresentado pelo servidor beneficiado nesse mesmo prazo. Este último caso, trata-se de um direito condicionado à vontade do servidor, onde a formatação de pagamento é estabelecida pela Administração, mesmo que por consenso em relação a uma proposta apresentada, de acordo com a verificação de viabilidade do parcelamento e o ajuste às normas incidentes.

4.22. Em suma, bastam as circunstâncias anteriormente demonstradas para concluir pela possibilidade de parcelamento com a finalidade de pagamento de danos ao erário causados por servidor, mesmo em situações de descumprimento de jornada por horas não trabalhadas, contudo, em relação ao TAC, existem algumas circunstâncias específicas a serem observadas.

4.23. Nos termos do art. 4º, da IN nº 04/2020, cabe à autoridade competente para instauração do respectivo procedimento disciplinar a celebração do TAC. Este instrumento se constitui como mero procedimento administrativo, de caráter não disciplinar, com a função de resolver um conflito existente, por meio de um acordo entre a Administração e a parte envolvida. No entanto, este compromisso é consolidado com a aceitação pelo servidor de obrigações unilateralmente estabelecidas, cujo cumprimento deve ser realizado dentro de certo prazo (art. 1º, §1, IN nº 04).

4.24. A IN nº 04/2020 viabiliza a utilização de um procedimento administrativo em substituição a uma ação no campo disciplinar, visando, com isso, uma maior economicidade e efetividade na solução do conflito existente.

Em razão dessa característica não disciplinar do TAC, a IN nº 04/2020 não traz menção específica e expressa quanto à forma de ressarcimento do dano, indicando tão somente à autoridade administrativa celebrante que nele devem constar, além do prazo, o modo para o cumprimento das obrigações constituídas, condições estas que devem ser estabelecidas dentro de parâmetros de proporcionalidade e adequação em relação à conduta irregular praticada, com vistas a uma efetiva compensação do dano e à prevenção de ocorrência de novas condutas idênticas ou similares. É o que prescreve o art. 6º, IV e § 1º da IN nº 04/2020:

Art. 6º O TAC deverá conter:

(...)

IV - **o prazo e o modo** para o cumprimento das obrigações;

(...)

§ 1º As obrigações estabelecidas pela Administração devem ser proporcionais e adequadas à conduta praticada, visando mitigar a ocorrência de nova infração e compensar eventual dano.

(...)

4.25. No que tange à conformação do TAC, importa consignar que, dentre as suas condições de celebração, existe a necessidade de ressarcimento ou do comprometimento ressarcimento de eventual dano pelo agente público (art. 2º, III, IN nº 04/2020). Esta situação deve ser comunicada à área de gestão de pessoas do órgão ou entidade lesada para aplicação, **se for o caso**, do disposto no art. 46 da Lei nº 8.112/90 (art. 2º, parágrafo único, IN nº 04/2020).

Art. 2º O TAC somente será celebrado quando o investigado:

(...)

III - **tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública.**

Parágrafo único. O eventual ressarcimento ou compromisso de ressarcimento de dano causado à Administração Pública deve ser comunicado à área de gestão de pessoas do órgão ou entidade para aplicação, se for o caso, do disposto no artigo 46 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

4.26. Como se observa, o parcelamento do valor apurado do dano é possível no âmbito do TAC. Nestes casos, a área de gestão de pessoas do órgão ou entidade pode prestar assessoramento complementar em questões relacionadas ao *quantum* e à forma de parcelamento da reparação, devendo ser comunicada da obrigação imposta para aplicação, quando possível, do art. 46, para processamento, acompanhamento, anotação de quitação ou de consolidação do desconto em remuneração.

c. Pagamento em pecúnia de horas não trabalhadas que extrapolem o período passível de compensação de dois anos

d. Prazo máximo para devolução de débito de horas a ser convertido em pecúnia: 2 anos, nos termos dos art. 6º, § 3º da IN nº 04/2020 ou 60 (sessenta) meses, conforme possibilidade apresentada pelo art. 10º da Lei nº 10.522/2002

4.27. O art. 6º §2º, III prescreve que dentre as obrigações possíveis de inclusão no TAC está a compensação de horas não trabalhadas, sendo estabelecido na sequência, no § 3º do mesmo dispositivo, que o prazo para cumprimento do TAC não poderá exceder a 2 anos, conforme se vê:

Art. 6º O TAC deverá conter:

(...)

§ 2º As obrigações estabelecidas no TAC poderão compreender, dentre outras:

(...)

IV - acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas;

§ 3º O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser superior a 2 (dois) anos.

4.28. O comando do § 3º é taxativo e claro ao identificar que o prazo de cumprimento das obrigações do TAC não pode ser superior a 2 anos, sem a verificação de exceções à obediência ao referido prazo no texto normativo.

4.29. Dessa maneira, entende-se que o uso do TAC não deve ser flexibilizado em relação ao prazo de cumprimento das obrigações nele inseridas. Primeiro, porque a verificação de um caso no qual as obrigações estabelecidas não possam ser cumpridas dentro do período definido sugere que a conduta a ele relacionada não se adequa a hipótese de infração disciplinar de menor potencial ofensivo. Segundo, porque a própria necessidade de extrapolação do prazo de cumprimento de obrigações de 2 anos, diante de uma evidente situação de maior gravidade, não se ajusta à exigência de tratamento isonômico em relação à outras hipóteses de infrações menos graves não passíveis de TAC, as quais a apuração dos fatos se dará no âmbito disciplinar.

4.30. Sobre o ponto ora objeto de exame, embora relacionado à esfera estadual, interessa trazer à colação a análise e o ponto de vista da Procuradoria-Geral do Estado de Goiás em resposta à consulta da Controladoria-Geral do Estado, *in verbis*:

1. Trata-se de **consulta** formulada pela Controladoria-Geral do Estado acerca da celebração de termo de ajustamento de conduta, tendo por base os seguintes questionamentos:

[...]

III) Outro questionamento refere-se à forma de ressarcimento, no caso de danos ou prejuízos causados ao erário, por meio do parcelamento na folha de pagamento do servidor. Nesse sentido, o §2º do art. 9º da Instrução Normativa nº 03/2020-CGE ensina que o prazo para o cumprimento das obrigações pactuadas não poderá exceder o prazo de vigência do TAC (2 anos). Assim sendo, o servidor poderá optar por um número de parcelas que ultrapasse o limite de prazo estabelecido nesse artigo (ou seja, 24 meses), considerando que poderá ter situações em que o valor devido, ao ser parcelado, ultrapasse o limite de sua margem consignável, forçando-o a parcelar em mais vezes, por exemplo em 28, 36 ou 48 meses? a. Caso entenda-se possível um parcelamento superior ao prazo de vigência do ajuste, ao final dos 24 meses do TAC e observado que o servidor cumpriu as demais obrigações pactuadas (ficando pendente somente o ressarcimento que está consignado em folha) poderíamos considerá-lo adimplido e declarar a extinção da punibilidade da transgressão? b. E se, após a declaração consignada na alínea "a" houver, por qualquer motivo, a interrupção do desconto em folha, como devemos proceder?

[,,,]

Terceiro questionamento:

14. O art. 256 da Lei nº 20.756/2020 dispõe que o adimplemento integral como causa capaz de extinguir a punibilidade da transgressão disciplinar está condicionado ao cumprimento das obrigações assumidas pelo servidor no TAC, "até o término da vigência prevista no inciso II do art. 254 desta Lei"; logo, por óbvio, nenhuma obrigação assumida no ajuste poderá ter prazo de cumprimento que extrapole o termo final de vigência do ajuste.

15. Como dito, o inciso II do art. 254 do Estatuto fixa a duração do TAC em 2

(dois) anos contados da sua assinatura e uma interpretação que preza a coesão do sistema não poderia induzir a outra conclusão, senão a de que a indenização (ressarcimento dos danos ou prejuízos causados pelo servidor ao erário), quando parcelada e descontada diretamente na remuneração, deve ser levada a efeito em quantidade de parcelas mensais que não ultrapasse o período de prova de 24 (vinte e quatro) meses.

16. Como medida preliminar destinada a aferir a capacidade de assunção pelo servidor da obrigação de pagamento parcelado da indenização da qual é devedor, o art. 9º, § 2º da Instrução Normativa nº 03/2020-CGE21 prevê que, antes da celebração do TAC, o servidor verifique "a possibilidade de se efetuar o parcelamento do valor devido, bem como a quantidade de parcelas necessárias à quitação integral do ressarcimento, junto à área responsável pela elaboração de sua folha de pagamento".

17. Assim, somente será viável a formalização do TAC caso o montante total do débito possa ser dividido em 24 (vinte e quatro) parcelas, considerado o limite imposto pela margem consignável, ou o servidor opte por quitar o débito integralmente à vista.

4.31. Na verdade, no plano federal, por ausência de norma específica, afora a concordância do servidor de pagamento do dano de forma integral, entende-se que cabe à Administração a verificação da possibilidade financeira do servidor de efetuar o pagamento do valor devido dentro do prazo de 2 anos, ou seja, examinar a quantidade de parcelas necessárias à quitação integral do ressarcimento, junto à área responsável pela elaboração da folha de pagamento, sem ultrapassar o limite máximo de 24 parcelas mensais.

4.32. Portanto, o mesmo entendimento acerca da possibilidade de pagamento parcelado no prazo máximo de anos, para a quitação do débito correspondente à reparação do dano ocorrido, revela, por identidade de fundamento, a inadmissibilidade de extrapolação deste mesmo prazo em relação às obrigações impostas em função direta da necessidade de ajustamento de conduta a partir da assinatura do termo, seja em uma constituição de obrigações de forma isolada ou cumulativa.

4.33. Diante dos comentários anteriormente expostos, como solução de tratamento para a questão trazida a exame, entende-se como inviável o cumprimento de quaisquer das obrigações estabelecidas no TAC em prazo superior a 2 (dois) anos.

e. Cabimento ou não de correção monetária sobre o dano ao Erário / aplicação de índice de correção

f. Possibilidade de correção monetária quando a atualização do pagamento de horas não trabalhadas, convertido em pecúnia, foi calculado e atualizado pelo valor atribuído à hora de trabalho presente

4.34. No que tange aos pontos em referência acima destacados, vale esclarecer que, a forma de parcelamento, a identificação do valor da hora de trabalho para compensação em pecúnia, bem como a atualização do dano ou de parcela dele por índice de correção, são questões de ordem administrativa que ultrapassam a atribuição e a competência de análise relacionada ao tema correcional, de forma que a resolução das mesmas deve ocorrer no âmbito interno da instituição, tanto pela autoridade administrativa competente para firmar o TAC, quanto, por afinidade, pela unidade responsável pela gestão dos recursos humanos, ou mesmo pela Consultoria Jurídica do órgão.

5. CONCLUSÃO

5.1. Ante o acima exposto, ressalvada a apreciação superior, conclui-se

que a fixação de prazo superior a 2 (dois) anos para o cumprimento de quaisquer das obrigações estabelecidas em Termos de Ajustamento de Conduta - TAC - torna nulo o respectivo instrumento de ajuste.

5.2. No que se refere à solicitação de manifestação acerca de questões que envolvam a forma de parcelamento e o modelo de atualização monetária a ser utilizado em obrigações de ressarcimentos em pecúnia no TAC, entende-se que a análise nesse sentido resta prejudicada, uma vez que o tema escapa à seara de apreciação da matéria de natureza correicional.

5.3. À consideração da Sra. Coordenadora-Geral de Uniformização de Entendimentos.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANO REGIS COSTA PIRES, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 22/10/2021, às 18:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2150361 e o código CRC 88CAA500



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. Estou de acordo com a Nota Técnica nº 2693/2021/CGUNE/CRG, que conclui que *"a fixação de prazo superior a 2 (dois) anos para o cumprimento de quaisquer das obrigações estabelecidas em Termos de Ajustamento de Conduta - TAC - torna nulo o respectivo instrumento de ajuste"*.
2. No que se refere ao índice de correção a ser aplicado para a atualização do valor do dano causado é matéria que ultrapassa a seara correcional, devendo ser resolvidas nos termos da legislação aplicável.

À apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA, Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 22/10/2021, às 14:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2151246 e o código CRC D8064FFD



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

De acordo com a Nota Técnica nº 2693/2021/CGUNE/CRG (2150361), aprovada pelo Despacho CGUNE (2151246).

À DICOR/COPIS,

Para dar ciência do entendimento desta Corregedoria-Geral da União à Corregedoria do CNPQ.



Documento assinado eletronicamente por **GILBERTO WALLER JUNIOR, Corregedor-Geral da União**, em 25/10/2021, às 15:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

<https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2153008 e o código CRC 7BB4A9EA