



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### NOTA TÉCNICA Nº 1444/2022/CGUNE/CRG

#### **PROCESSO Nº 00190.104869/2022-56**

INTERESSADO: FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO (FUNAI SEDE), COORDENAÇÃO-GERAL DE UNIFORMIZAÇÃO DE ENTENDIMENTOS

#### **1. ASSUNTO**

1.1. Servidores temporários. Questionamentos em relação a possíveis conduta ilícitas de servidores. Implicações disciplinares. Art. 12, § 1º da Lei nº 8.745/93.

#### **2. REFERÊNCIAS**

2.1. Constituição da República Federativa do Brasil - 1988.

2.2. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

2.3. Lei nº 8.745, de 13 de abril de 1993.

2.4. Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Corregedoria-Geral da União - CGU, Brasília, maio 2022.

#### **3. SUMÁRIO EXECUTIVO**

3.1. Trata-se de consulta encaminhada pela Corregedoria da Fundação Nacional do Índio por meio do Ofício nº 5/2022/CORREG/FUNAI, de 07 de junho de 2022 (2398131), trazendo questionamentos acerca de possíveis implicações no âmbito disciplinar decorrentes do não cumprimento por servidores públicos temporários de exigência constante na Lei nº 8.745/93 (que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público), mais especificamente do seu art. 12, § 1º, que exige a comunicação da extinção do contrato temporário por iniciativa do servidor com antecedência mínima de trinta dias.

3.2. Para um melhor entendimento da situação, segue a transcrição do inteiro teor da consulta:

1. Cumprimentando-o cordialmente, vimos por meio do presente efetuar a consulta que abaixo segue, tendo em vista a competência da CRG para a produção de orientações e de respostas às consultas em matéria correcional, com vistas à padronização de entendimentos no âmbito do Poder Executivo Federal, nos termos do art. 49, incisos I e VI, da Portaria CGU nº 3553, de 2019.

2. Apenas para melhor entendimento, mister trazer à baila que, após processo seletivo, a fim de atender necessidade temporária de excepcional interesse público, para atuação em barreiras sanitárias e postos de controle de acesso para prevenção da covid-19 nas áreas indígenas, especialmente na Amazônia Legal, a FUNAI efetuou a contratação temporária de aproximadamente 700 agentes públicos para os Estados de Roraima, Pará, Rondônia, Acre, Amazonas, Goiás, Mato Grosso e Maranhão, no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 709, para o adequado cumprimento da decisão cautelar concedida pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

3. A princípio, referido contrato perduraria até 31/05/2022, contudo, recentemente, houve deliberação pela prorrogação de 640 contratos por mais seis meses.

4. Nesse ínterim, próximo de findar o contrato, alguns dos contratados apresentaram pleito de desligamento, conforme o exemplo que segue:

[imagem/exemplo retirada em razão da presença de dados pessoais. Em auxílio ao exame, segue tão somente formatação/modelo do pleito de encerramento do contrato, conforme apresentado:]

nome do servidor –

identificação do contrato temporário firmado –

endereço residencial -

Solicito desligamento da Fundação Nacional do Índio, a partir de XX/XX/XXXX, na forma abaixo:

(X) Rescisão do Contrato de Trabalho nº xxx;

( ) Exoneração (somente desvinculação / outra esfera de governo / emprego público;

( ) Vacância (posse e exercício em outro cargo público inacumulável).

Nestes termos,

Pede deferimento.

[Assinatura eletrônica do servidor/ Data]

5. Ocorre que, a COLEP da FUNAI (Setor de Legislação de Pessoal - COLEP/CGGP/DAGES/FUNAI), após orientação da PFE, emitiu a seguinte Nota Técnica nº 4/2022/SESON/COLEP/CGGP/DAGES-FUNAI:

"[...] **2.7 Em caso de descumprimento**, pelo Contratado, do prazo de antecedência mínimo previsto art. 12, § 1º, da Lei n.º 8.745/1993, **deverá ser registrada FALTA** na frequência do agente público temporário. Conforme o parecer da PFE-FUNAI, **"o descumprimento do § 1º, do artigo 12, da Lei n.º 8.745/93 importa em abandono da função pública, passível de sindicância, cujos efeitos podem impedir o contratado de assumir novo emprego, função ou cargo público, sem embargo das repercussões penais do artigo 323 do Código Penal."**

2.8 Nesse sentido, **"se o agente público demissionário descumprir o § 1º, do artigo 12, da Lei n.º 8.745/1993 (prazo e a contraprestação de serviço de trinta dias), a Administração deve notificar o contratado para cumprir o contratado, e após, instaurar uma sindicância, com direito a ampla defesa e contraditório."**

2.9 Portanto, neste último caso, **deve-se informar a Corregedoria da Funai, para apuração mediante sindicância**, com direito a ampla defesa e contraditório, por conta do **abandono da função pública**, considerando que, conforme art. 11 da Lei n.º 8.745/1993, se aplica aos agentes públicos temporários as normas disciplinares (arts. 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º) previstas na Lei n.º 8.112/1990.

2.10 Nesta hipótese, **não poderá ser firmado Termo de Extinção do Contrato**, pois, conforme orientação da PFE-FUNAI, a rescisão se dá pela letra "c", do item 12.4 do Edital: **"12.4 O Contrato será extinto sem direito a indenização por: c) Infração disciplinar grave ou registro de mais de 05 (cinco) faltas mensais não justificadas". [...]"**

6. Diante disso, considerando que os agentes não manifestaram interesse em cumprir o prazo mínimo para o desligamento, nos moldes da previsão legal contida no artigo 12, § 1º da Lei nº 8.745/93 ("*A extinção do contrato, nos casos dos incisos II e III, será comunicada com a antecedência mínima de trinta dias*"), o setor em tela entendeu por remeter os autos à Corregedoria.

7. Nos últimos dias, diariamente, tem aportado na Unidade Correcional processos com os mesmos fatos - apurar possível abandono de cargo diante do descumprimento do prazo previsto no dispositivo acima alinhavado. E, considerando as dificuldades que possuímos quanto à carência de recursos humanos, já noticiada por diversas vezes, bem como o número elevado de processos que aguardam análise/informação, sopesando-se o quantitativo de contratados temporariamente (atualmente 640), caso haja continuidade no aporte diário de feitos relacionados a esses contratos, há grande risco de colapso na Corregedoria.

8. Ao passo que, há dúvidas quanto ao correto enquadramento típico da situação aventada, primeiro considerando-se a especificidade do caso (contrato temporário); a inexistência de previsões específicas (salvo breves apontamentos na IN CGU nº 14/2018 e no Manual de PAD da CGU); **se haveria mera quebra/descumprimento contratual com implicações na seara de direitos ou, se efetivamente, há que se falar em irregularidade disciplinar**; em havendo que se falar em irregularidade disciplinar, qual o enquadramento típico mais correto (seria no *artigo 116, inciso III, da Lei nº 8.112/90 - observar as normas legais e regulamentares??*), já que esta signatária discorda do enquadramento em abandono de cargo (como pontuou a COLEP e PFE), tendo em vista a ausência de intencionalidade (*animus abandonandi*) (obtemperando-se que o agente apresentou pedido de desligamento - imagem constante no ofício).

9. Destarte, diante da discordância de entendimentos, mister se faz a realização de consulta à essa Corregedoria-Geral, a quem compete o esclarecimento de dúvidas na seara correcional.

É o relatório.

## 4. ANÁLISE

4.1. A base constitucional que permite à Lei nº 8.745/93 estabelecer as hipóteses de contratação excepcional por tempo determinado e de curta duração encontra-se fixada no artigo 37, IX, da CF/88:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte

(...)

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

4.2. Os agentes contratados por meio de contrato temporário de natureza administrativa não se sujeitam à Lei nº 8.112/90, todavia, a regência normativa disciplinar aplicável a esta espécie de servidores deriva em grande parte da norma estatutária, isso, por força do art. 11 da Lei nº 8.745/93, que traz a indicação expressa dos dispositivos relacionados à atividade disciplinar e constantes na Lei nº 8.112/90, que também são aplicáveis de forma subsidiária aos servidores temporários:

### Lei nº 8.745/93

Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos arts. [...] 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º;

4.3. Segundo entendimento de nossa Corte Suprema e da doutrina administrativista, o servidor temporário mantém uma vinculação de caráter jurídico-administrativo com o Poder Público, submetendo-se, dessa forma, a um tipo de “*regime jurídico especial*”.

4.4. Embora se observe a sujeição destes agentes temporários a um regime especial, a verificação da existência de uma vinculação de natureza administrativa resulta na obrigatoriedade de responsabilização disciplinar sob os mesmos parâmetros de fundamento utilizados para os servidores públicos estatutários. Contudo, em razão da duração temporária do vínculo, esta obrigação de responsabilização tem como objeto tão somente os ilícitos administrativos ocorridos durante a vigência do contrato, que se finda com a extinção do vínculo do agente com a Administração, a partir da incidência de algum dos motivos constantes no art. 12, incisos I, II e III da Lei nº 8.745/93:

Art. 12. O contrato firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito a indenizações:

I - pelo término do prazo contratual;

II - **por iniciativa do contratado.**

III - pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos da alínea h do inciso VI do art. 2o.

§ 1o **A extinção do contrato, nos casos dos incisos II e III, será comunicada com a antecedência mínima de trinta dias.**

(grifou-se)

4.5. Conforme se depreende da literalidade do art. 12, *caput*, e inciso II, da Lei nº 8.745/93, uma das formas de extinção do contrato temporário é a manifestação unilateral e formal desta intenção por parte do contratado, ou seja, em situações nas quais o próprio agente público temporário promove a ação inicial visando à desconstituição do vínculo contratual.

4.6. Já o § 1º do mesmo dispositivo revela a obrigatoriedade de comunicação com antecedência mínima de trinta dias dessa vontade de extinção do contrato temporário, demonstrando, com isso, que o legislador procurou assegurar a necessidade de continuidade na prestação do serviço em uma situação de exceção, durante o decurso de certo prazo.

4.7. Sob certo ponto de vista, o prazo definido para a referida comunicação tem semelhança com o instituto do aviso prévio, de origem privada, em que o prazo, de igual duração, serve para preparar a saída do empregado, bem como para promover uma nova contratação sem que ocorra uma descontinuidade no serviço prestado em razão da surpresa de um pedido imediato de rescisão contratual.

4.8. Na verdade, o prazo especificado de trinta dias se trata de uma garantia legal que visa assegurar o interesse público sob dois aspectos: de um lado, evita que uma necessidade temporária de serviço de excepcional interesse público seja afetada pela abrupta redução de recursos humanos; e, de

outro, no mesmo sentido, garante prazo razoável para que a Administração recomponha a descontinuidade serviço temporário afetado, geralmente com a convocação de outros candidatos aprovados no mesmo procedimento seletivo ou, mesmo, provenientes de cadastros de reserva.

4.9. Tecidas as considerações preliminares anteriores, e retornando ao ponto específico de questionamento, vale informar que o ofício da Corregedoria da FUNAI faz referência no seu item 5 à Nota Técnica nº 4/2022/SESON/COLEP/CGGP/DAGES-FUNAI, sendo que, a partir deste documento, mais especificamente da informação constante no seu item 2.10, foi possível identificar que a FUNAI, em uma mesma época, realizou uma série de processos seletivos simplificados para contratação temporária de servidores para diferentes estados e regiões do país. Estes procedimentos tinham o mesmo objeto, e seus editais, derivados de um mesmo modelo, trataram todos eles da vigência do contrato nos seus itens 12 e subitens, na seguinte forma ([editais I](#) - [edital II](#)):

#### 12. DA VIGÊNCIA DO CONTRATO:

12.1 O contrato por tempo determinado será regido pela Lei nº 8.745, de 1993, art. 4º, inciso I, por até 6 (seis) meses, podendo ser prorrogado pelo prazo necessário à superação de situação de emergência em saúde pública, desde que o prazo total não exceda dois anos.

12.2 Observada a necessidade de provimento, a FUNAI procederá, dentro do prazo de validade do Processo Seletivo Simplificado, a contratação mediante assinatura de Contrato Individual de Prestação de Serviços por Prazo Determinado, que será regido pelos preceitos da Lei nº 8.745, de 1993 e suas alterações.

12.3 A recusa do candidato em ser lotado no local para o qual está concorrendo caracterizará desistência da contratação. Caso a contratação do candidato aprovado implique sua mudança de domicílio, todas as despesas ocorrerão às suas expensas, sem nenhum ônus para a FUNAI.

12.4 O Contrato será extinto sem direito a indenização por:

- a) Término do prazo contratual;
- b) Rescisão por iniciativa do contratado;
- c) Infração disciplinar grave ou registro de mais de 05 (cinco) faltas mensais não justificadas;
- d) Identificação de doenças preexistentes que comprometam o desempenho ou coloquem em risco a saúde do contratado, após comprovação por Junta Médica Oficial.

12.4.1 A extinção do Contrato por iniciativa do contratado, deverá ser comunicada a FUNAI com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

12.4.2 A extinção do Contrato por iniciativa da FUNAI, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao contratante de indenização correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato.

12.5 No interesse da Administração, caso haja desistência ou desligamento de Agente, Chefe ou Supervisor, será convocado a assumir a função o próximo candidato classificado, respeitadas as exigências previstas no Edital.

4.10. De se notar que os itens 12.4, letra “b”, e 12.4.1 do edital replicam respectivamente o conteúdo do art. 12, inciso II e § 1º da Lei nº 8.745/93, tratando da rescisão do contrato por iniciativa do contratado e da necessidade nestes casos de comunicação desta intenção com antecedência mínima de trinta dias.

4.11. Já as letras “c” e “d” do item 12.4 do edital trazem outros casos específicos de extinção do contrato, não constantes na Lei nº 8.745/93, como a prática de infração disciplinar de natureza grave ou o registro de mais de cinco faltas mensais não justificadas, bem como as hipóteses de identificação de doenças preexistentes que comprometam o desempenho ou coloquem em risco a saúde do contratado, desde que comprovadas por Junta Médica Oficial. Observa-se, portanto, que o rol das hipóteses de extinção do contrato temporário não é taxativo, possibilitando a sua ampliação por meio do respectivo edital, desde que as novas hipóteses criadas não estejam em conflito com a Constituição Federal, com a lei específica regente – ou mesmo outras leis aplicáveis, e estejam relacionadas com a natureza e as atribuições das funções a serem desempenhadas, dentro de parâmetros razoáveis e proporcionais.

4.12. De modo específico, a questão exposta na presente consulta busca esclarecer se a falta de comunicação antecipada no prazo de 30 (trinta) dias, na forma do art. 12, § 1º da Lei nº 8.745/93, deve ser caracterizada como mero descumprimento contratual ou, de outra maneira, a situação se trata de irregularidade disciplinar. Mais ainda, se no caso de se concluir pela existência de uma conduta com

repercussão disciplinar, qual seria o seu correto enquadramento típico-administrativo.

4.13. Assim, em primeiro momento, a análise do caso terá como foco a verificação das características do próprio ato do servidor temporário de não cumprimento do prazo mínimo de trinta dias de serviço após a comunicação formal de sua intenção de rescisão contratual; levando-se em conta que a simples exteriorização formal da vontade de extinção do contrato junto à Administração não resulta na ruptura automática do vínculo contratual e que o servidor deve indicar a data para a qual pretende ver efetivado o seu desligamento.

4.14. Por certo, dentro dos parâmetros legais e regulamentares já identificados, a simples formalização da intenção de extinção do contrato não traz uma justificativa para o não cumprimento do serviço durante o prazo mínimo de trinta dias posteriores ao ato de comunicação, o que resulta em uma conclusão lógica de que as ausências ao serviço, durante este período, devem ser classificadas como faltas não justificadas, ou seja, com já aventado a comunicação não opera de imediato a extinção do contrato que, a princípio, continuaria vigente até que se completasse pelo menos o prazo mínimo exigido.

4.15. Assim, em um primeiro momento, para a definitiva e efetiva extinção do contrato seria necessário, além do seu deferimento por autoridade superior, alcançar o prazo legal e editalício mínimo de trinta dias imposto, não cabendo nestas circunstâncias a alegação de desconhecimento da obrigatoriedade como justificativa de sua inobservância, até mesmo por ser um ponto de grande relevância para o próprio servidor na relação contratual.

4.16. Sob outro ângulo, cumpre salientar que a comprovação de comparecimento de apenas um único dia ao serviço após a comunicação da intenção de rescisão contratual, demonstra implicitamente o conhecimento do servidor da obrigatoriedade de cumprimento do prazo mínimo de trinta dias especificado na norma e no respectivo edital.

4.17. Ocorre que, no caso em tela, o entendimento exposto entra em aparente conflito com o referido item 12.4, “c”, constante nos editais dos processos seletivos da FUNAI, uma vez que, manifestada formalmente a intenção do servidor temporário de rescisão contratual, caso ele não mais compareça ao serviço após este ato, o posterior registro tão somente de cinco faltas não justificadas, em um mesmo mês, traz como resultado a extinção do contrato com base na letra “c” do item 12.4, exigindo, portanto, a correspondente responsabilização disciplinar:

12.4 O Contrato será extinto sem direito a indenização por:

b) Rescisão por iniciativa do contratado;

(...)

c) Infração disciplinar grave ou **registro de mais de 05 (cinco) faltas mensais não justificadas**;

(...)

12.4.1 A extinção do Contrato por iniciativa do contratado, deverá ser comunicada a FUNAI com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

(grifou-se)

4.18. Como já demonstrado as ausências ao serviço após a comunicação de extinção contratual devem ser entendidas como faltas não justificadas, de maneira que, o contrato se extingue sempre que se verificar o registro de cinco faltas não justificadas em um mesmo mês. Nesse sentido, a rescisão por iniciativa do contratado, na forma da letra “b”, item 12.4, somente seria verificada nos casos de efetivo cumprimento da exigência constante no § 1º do art. 12, da Lei nº 8.745/93 e no item 12.4.1 do Edital (comparecimento ao serviço por pelo menos trinta dias após a comunicação).

4.19. Neste ponto, oportuno mencionar que, justamente pelo estado de excepcionalidade da situação que justifica a contratação temporária, no qual se observa uma “maior graduação” no nível de interesse público, a mera recomposição financeira pelo servidor dos danos causados pela sua ausência ao serviço não basta como solução, uma vez que a sua conduta afeta um bem que momentaneamente exige uma proteção temporária e especial do Estado - de forma imediata e urgente -, em que a prestação do serviço não pode ser descontinuada.

4.20. Diante das considerações precedentes, não há como se furtar à conclusão de que o descumprimento da exigência de comparecimento ao serviço nos trinta dias posteriores à comunicação da rescisão contratual, conforme dispõe o art. 12, § 1º, da Lei nº 8.745/93, deve ser encarada como

irregularidade funcional de natureza disciplinar e não mero descumprimento de contrato.

4.21. Ultrapassada esta questão, cabe o esclarecimento acerca da tipificação da referida conduta sob exame no campo disciplinar, mais especificamente, dentro do campo permissivo delimitado pelo art. 11 da Lei nº 8.745/93.

4.22. Neste ponto, há concordância com a hipótese levantada pela Corregedoria da FUNAI de que a conduta examinada se ajusta ao tipo administrativo inscrito no artigo 116, inciso III, da Lei nº 8.112/90, por descumprimento do dever de observar a norma legal e regulamentar:

*Art. 116. São deveres do servidor:*

*(...)*

*III - observar as normas legais e regulamentares;*

4.23. Pode se verificar que, na presente situação de contratação temporária, o registro de cinco faltas não justificadas em um mesmo mês, como causa de extinção do contrato, não afeta a caracterização do ilícito de inassiduidade habitual, contudo, noutra ponta, inviabiliza o reconhecimento da hipótese de abandono de cargo.

4.24. A inassiduidade habitual pode ocorrer no curso de todo o contrato temporário pela verificação de falta ao serviço intencional, sem causa justificada, por sessenta dias interpolados durante o período de doze meses (art. 139 da Lei nº 8.112/90), sendo, portanto possível a sua caracterização.

*Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.*

4.25. De outro lado, o ajuste da conduta ao tipo do abandono de cargo enfrenta, desde a verificação da sua própria denominação, uma resistência de adequação típica, tendo em vista que o caso trata de uma função pública temporária e não de cargo, situação esta que, no entanto, é superada pela permissão de aplicação do art. 138 da Lei nº 8.112/90, concedida pelo art. 11 da Lei nº 8.745/93.

*Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.*

4.26. No que se refere à própria indicação da materialidade do abandono de cargo, que se dá pela demonstração do período de ausência do servidor ao serviço por mais de 30 dias consecutivos, evidencia-se uma impropriedade para a adequação da conduta ora examinada ao referido tipo justamente pelo fato de que o número de faltas não justificadas deve extrapolar trinta dias consecutivos. Isso porque a extinção do contrato pela verificação de cinco faltas sem justificativa em um mesmo mês sempre se anteciparia à soma dos mais de trinta dias consecutivos de ausência necessários à configuração do abandono.

4.27. Além disso, a hipótese sob exame, que deve se adequar à exigência da ausência de justa causa para a configuração do ilícito abandono de cargo, pode não se encaixar perfeitamente a um outro elemento conceitual necessário à adequação típica, qual seja, a caracterização da intenção, melhor dizendo, da comprovação da efetiva vontade de abandono do cargo; no caso, da função.

4.28. Sobre o abandono de cargo e os aspectos relacionados à verificação da motivação e da intenção do agente, vale a consulta ao Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU (pg. 225):

A comissão deve envidar esforços para apurar eventual existência de justificativas para a ausência do servidor. Deve, inclusive, inquirir o setor de recursos humanos para verificar se foi protocolizado pedido de afastamento por motivos justificáveis, o que pode configurar infração diversa, como inobservância do dever funcional de ser assíduo e pontual ao serviço (art. 116, X, Lei no 8.112/90), pela inexistência de motivos para o afastamento enquanto o pedido era apreciado.

No entanto, a ausência para atuar em projetos pessoais ou motivos de foro íntimo não afastam a intencionalidade da infração disciplinar, pelo contrário, demonstram indevida sobreposição de interesses pessoais sobre o público, reforçando a caracterização do abandono do cargo.

Dessa forma, motivos hábeis a afastar a intenção de abandonar o cargo são aqueles:

(...) que se fundam em razões independentes de sua vontade. O motivo, assim, precisa ser relevante, já que a ausência injustificada faz pressupor o desinteresse do servidor na prestação do serviço público. Essa presunção só se afasta por motivo de força maior, entendido, como tal, o obstáculo intransponível, de origem estranha, liberatório da responsabilidade (...)208

4.29. Interessante notar que a comunicação antecipada de rescisão do contrato pode ser considerada como um tipo de justificativa a descaracterizar uma situação absoluta de abandono, isso, logicamente, quando comprovada a intenção do agente. De outro lado, nos casos de posterior comunicação ao contratado da necessidade de cumprimento do prazo mínimo de trinta dias de serviço nestas mesmas situações, caso o servidor contratado manifeste em resposta a sua intenção de não cumprimento da exigência legal, a vontade de abandono pode ser caracterizada (embora, no contexto apresentado pela consulente, reste inviabilizada a adequação típica ao ilícito administrativo de abandono, em razão da hipótese de extinção do contrato por cinco faltas não justificadas estabelecida em edital, como já mencionado).

4.30. Cabe explicitar ainda que, de modo direto, a hipótese de extinção do contrato em razão da ocorrência de cinco faltas não justificadas em um mesmo mês, afeta, inclusive, as repercussões penais do abandono de cargo, tipificado no artigo 323 do Código Penal. No caso do servidor agir sob a razoável convicção de que sua conduta não resultou dano, o fato também escapará à tutela penal pela ausência de intenção criminosa e o agente se sujeitará apenas à possível responsabilização no plano administrativo. Por fim, ainda sob este ponto, some-se o fato de que apenas o abandono de “cargo” configura crime, de modo que um servidor temporário que abandona a sua “função”, deve responder apenas administrativamente.

Art. 323 - Abandonar cargo público, fora dos casos permitidos em lei:

Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa.

§ 1º - Se do fato resulta prejuízo público:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

§ 2º - Se o fato ocorre em lugar compreendido na faixa de fronteira: Pena - detenção, de um a três anos, e multa.

(grifou-se)

4.31. Oportuno ressaltar que uma solução alternativa para o caso seria a formalização de um Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, no entanto, o servidor deveria estar em atividade e a possível penalidade aplicável se resumir à advertência (cf. art. 1º, § 3º, da IN CGU nº 04/2020). Dessa maneira, a viabilização de tal ajuste no plano fático torna-se inviável, especialmente pelo fato de que o objeto principal do pacto de ajuste se voltaria justamente para a necessidade de prestação de serviço. Nas circunstâncias apresentadas, veja-se que o dano concreto, decorrente da ausência do servidor temporário ao serviço, já ocorreu, lembrando ainda que o contrato de trabalho deve ser considerado como extinto após cinco faltas não justificadas, motivos estes pelos quais não se vê como possível a formalização do termo de ajuste.

4.32. Noutro giro, impõe comentar que a situação apresentada não encontra campo fértil para a aplicação do princípio da insignificância no plano disciplinar, mormente pela afetação de forma mais gravosa do interesse público, em razão da urgência e necessidade da prestação do serviço. Presume-se, na situação analisada em tese, que o contratado tem ciência da natureza especial e excepcional da seleção que deu origem à sua contratação, tanto pelo finalidade do contrato, como pelo aspecto temporal de vínculo com a Administração, que, por esta razão, foge do parâmetro regular de vinculação estável de servidores com a Administração por meio de concurso público.

4.33. Importa observar ainda alguns outros aspectos específicos das contratações que devem ser verificados caso a caso, de acordo com cada situação concreta, tais como: o período entre a comunicação de extinção de contrato pelo agente e o termo final do contrato; bem como entre a comunicação e uma possível prorrogação do contrato.

4.34. Por fim, cabe enfatizar que a escassez de recursos humanos ou mesmo do alto número de demandas em unidades correcionais viabiliza a não instauração justificada de processos por priorização, tema este tratado na Nota Técnica nº 695/2021/CGUNE/CRG (1878965), que segue em anexo.

4.35. Em síntese, em resposta à consulente, entende-se que a conduta apresentada a exame deve ser tratada como infração disciplinar, especialmente pela caracterização de faltas não justificadas pelo não comparecimento ao serviço durante o período pós ato de comunicação da extinção do contrato, porém, não

como situação de abandono de cargo (art. 138, da Lei nº 8.112/90), mas sim como inobservância de normas legais e regulamentares (art. 116, inciso III, da Lei nº 8.112/90). Adverte-se, por derradeiro, que a criação de novas hipóteses de extinção de contrato temporário, ainda que visem à garantia do interesse público, devem passar por uma análise prévia quanto aos seus efeitos e repercussão face ao sistema legal e normativo vigente.

## 5. CONCLUSÃO

5.1. Ante o exposto, em resposta à consulta, sugiro o encaminhamento da presente análise à Corregedoria da Fundação Nacional do Índio.

5.2. À consideração superior da Coordenadora-Geral de Uniformização de Entendimentos.

## 6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

6.1. Nota Técnica nº 695/2021/CGUNE/CRG (1878965)



Documento assinado eletronicamente por **JULIANO REGIS COSTA PIRES, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 05/07/2022, às 15:12, 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 2425707 e o código CRC 5E729FE0

[Nota Técnica nº 695/2021/CGUNE/CRG (1878965)]

Conteúdo do Anexo



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CGUNE

De acordo com a Nota Técnica nº 1444/2022/CGUNE/CRG (2425707).

Encaminho os autos para apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **AMANDA CERQUEIRA DE MORAES, Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 05/07/2022, às 15:17, 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 2427499 e o código CRC 021A114B

**Referência:** Processo nº 00190.104869/2022-56

SEI nº 2427499



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CRG

De acordo com a Nota Técnica nº 1444/2022/CGUNE/CRG (2425707) aprovada pelo Despacho CGUNE (2427499).

Remeta-se os autos à DICOR para providências de resposta ao consulente.



Documento assinado eletronicamente por **GILBERTO WALLER JUNIOR, Corregedor-Geral da União**, em 06/07/2022, às 14:35, 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 2428700 e o código CRC 6AB974AE

**Referência:** Processo nº 00190.104869/2022-56

SEI nº 2428700