



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 1087/2022/CGUNE/CRG

PROCESSO Nº 00190.103318/2022-75

INTERESSADO: CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES

1. ASSUNTO

1.1. Empregados públicos da Administração direta, autárquica e fundacional anistiados com base na Lei nº 8.878/1994. Lacuna normativa quanto ao regime disciplinar aplicável. Proposta de alteração da Instrução Normativa CGU nº 14, de 14 de novembro de 2018. Análise que conclui pela viabilidade da proposição. Decisão de alteração ou inovação normativa da autoridade competente vinculada a critérios de conveniência e oportunidade. Utilização como via imediata de solução dos parâmetros procedimentais administrativos gerais constantes na Lei nº 9.784/99.

2. REFERÊNCIAS

- 2.1. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- 2.2. Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.
- 2.3. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.
- 2.4. Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000.
- 2.5. Decreto nº 6.077, de 10 de abril de 2007.
- 2.6. Portaria nº 3.553, de 12 de novembro de 2019.
- 2.7. Instrução Normativa CGU nº 14, de novembro de 2018.
- 2.8. Manual de Processo Administrativo Disciplinar CGU, Brasília, janeiro 2021.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de processo autuado a partir do recebimento do Ofício nº 5957/2022/MCTI (SEI 2353547), expedido pela Sra. Corregedora do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI), com proposta de alteração da Instrução Normativa CGU nº 14/2018 para a inclusão de dispositivo que venha a tratar do regime disciplinar aplicável aos empregados públicos anistiados com base na Lei nº 8.878/1994. A seguir, os termos da consulta *in verbis*:

Cumprimentando-o cordialmente, encaminho proposta de alteração da Instrução Normativa nº. 14, de 2018, dessa Controladoria-Geral da União, para incluir dispositivo que trate do regime disciplinar de empregados públicos anistiados após a publicação da Lei nº 8.878/1978, pertencentes aos quadros da Administração Direta federal.

Após levantamento realizado por esta Corregedoria, verificou-se a existência de 413 (quatrocentos e treze) empregados públicos lotados neste Ministério, anistiados com base na referida Lei e submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para os quais não há norma expressa e específica quanto aos procedimentos disciplinares a eles aplicáveis.

Em análise preliminar, esta Corregedoria considera que em caso de lacuna normativa, ao processo administrativo sancionador referente à apuração de responsabilidade dos empregados públicos anistiados, seja deste Ministério ou de outros órgãos da Administração Direta federal, devam ser aplicados os procedimentos disciplinares contraditórios previstos na Lei nº. 8.112, de 1990, por força dos arts. 45, parágrafo único, e 48, ambos da Instrução Normativa nº. 14, de 14/11/2018, dessa Controladoria – Geral.

Além disso, considera-se aplicável, ainda, além da demissão por justa causa prevista no art. 482 da CLT, as penalidades de advertência, suspensão até 30 (trinta) dias, dentre outras, tendo em vista o art. 46 da referida Instrução Normativa nº 14, que já admite a aplicação das referidas sanções aos empregados de empresas estatais.

Dessa forma, com o fim de preencher a referida lacuna e conferir maior segurança jurídica à

atuação desta Corregedoria quanto aos procedimentos disciplinares a serem aplicados por este Ministério no caso de empregados públicos anistiados, propõe-se a inclusão de um parágrafo no art. 45 da referida IN CGU nº. 14/2018, tratando da possibilidade de aplicação do rito processual da Lei nº. 8.112, de 1990, bem como a aplicação das sanções previstas no art. 46 da mesma Instrução aos referidos empregados.

Isso porque, além deste Ministério, há a possibilidade de haver empregados anistiados em outros órgãos federais da Administração Direta e que, assim como este Ministério, podem não dispor de regulamento próprio que trate da matéria.

3.2. A Corregedoria do MCTI encaminhou, em anexo, planilha na qual consta relação dos empregados públicos anistiados ainda vinculados à respectiva pasta ministerial (SEI 2353551).

3.3. É o breve relatório.

4. ANÁLISE

4.1. Preliminarmente, para uma contextualização dos fatos, importa a apresentação de breve resenha acerca da mencionada lei de anistia.

4.2. A Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994, concedeu anistia aos servidores públicos e empregados da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, bem como aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista sob controle da União que, no período de 16 de março de 1990 a 30 de setembro de 1992, foram irregularmente afastados do serviço público, conforme hipóteses descritas no seu art. 1º:

Art. 1º É concedida anistia aos servidores públicos civis e empregados da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, bem como aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista sob controle da União que, no período compreendido entre 16 de março de 1990 e 30 de setembro de 1992, tenham sido:

I - exonerados ou demitidos com violação de dispositivo constitucional ou legal;

II - despedidos ou dispensados dos seus empregos com violação de dispositivo constitucional, legal, regulamentar ou de cláusula constante de acordo, convenção ou sentença normativa;

III - exonerados, demitidos ou dispensados por motivação política, devidamente caracterizado, ou por interrupção de atividade profissional em decorrência de movimentação grevista.

4.3. De acordo com o art. 2º da citada norma, o retorno do servidor ou empregado anistiado ao serviço ou emprego público estava condicionado à entrega de requerimento pelo interessado, dentro de certo prazo, ocorrendo exclusivamente no cargo ou emprego anteriormente ocupado ou em cargo ou emprego resultante de uma possível transformação:

Art. 2º O retorno ao serviço dar-se-á, exclusivamente, no cargo ou emprego anteriormente ocupado ou, quando for o caso, naquele resultante da respectiva transformação e restringe-se aos que formulem requerimento fundamentado e acompanhado da documentação pertinente no prazo improrrogável de sessenta dias, contado da instalação da comissão a que se refere o art. 5º, assegurando-se prioridade de análise aos que já tenham encaminhado documentação à Comissão Especial constituída pelo [Decreto de 23 de junho de 1993](#). ([Vide decreto nº 3.363, de 2000](#))

4.4. O mesmo art. 2º, em seu parágrafo único, especificou que a possibilidade de retorno não teria aplicação em relação aos exonerados, demitidos, dispensados ou despedidos de órgãos ou entidades extintas, liquidadas ou privatizadas, salvo nos casos em que porventura se tenha verificado a transferência ou absorção, efetiva ou em curso, das respectivas atividades para outro órgão ou entidade da administração pública federal:

Art. 2º (...)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos exonerados, demitidos, dispensados ou despedidos dos órgãos ou entidades que tenham sido extintos liquidados ou privatizados, salvo quando as respectivas atividades:

a) tenham sido transferidas, absorvidas ou executadas por outro órgão ou entidade da administração pública federal;

b) estejam em curso de transferência ou de absorção por outro órgão ou entidade da administração pública federal, hipótese em que o retorno dar-se-á após a efetiva implementação da transferência.

4.5. Acrescente-se ainda que o Decreto nº 6.077/2007, que regulamenta o art. 3º da Lei nº

8.878/1994, e disciplina o retorno ao serviço público dos servidores e empregados anistiados, além de reforçar no seu art. 2º que a readmissão destes seria exclusivamente no cargo ou emprego anteriormente ocupado, trouxe expressamente, no parágrafo único do mesmo dispositivo, a obrigatoriedade de manutenção dos anistiados sob o mesmo regime ao qual se encontravam submetidos à época do afastamento.

Art. 2º O retorno do servidor ou empregado dar-se-á exclusivamente no cargo ou emprego anteriormente ocupado.

Parágrafo único. Será mantido o regime jurídico a que o anistiado estava submetido à época da exoneração, demissão ou dispensa.

4.6. No mesmo sentido, a recente Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 21, de 5 de abril de 2022, que estabelece orientações e procedimentos quanto ao retorno dos servidores civis e empregados públicos anistiados, também fixou expressamente esta condição:

Art. 5º O retorno do empregado ou servidor público anistiado dar-se-á exclusivamente no emprego permanente ou cargo efetivo anteriormente ocupado ou naquele resultante de sua transformação, independentemente de vaga.

Parágrafo único. Será mantido o regime jurídico a que o anistiado estava submetido à época da exoneração, demissão ou dispensa.

4.7. No que importa ao presente caso, de forma específica, o comando legal inserto no parágrafo único do art. 2º, do Decreto nº 6.077/2007, trouxe o impedimento de alteração do regime celetista para o estatutário em relação aos empregados públicos da Administração direta, autárquica e fundacional admitidos no serviço público sem prévio concurso público, e, por consequência, obstou a possível aplicação do processo administrativo disciplinar constante da Lei nº 8.112/90 a estes agentes públicos.

4.8. Retornando ao objeto de consulta, cuida observar que, de fato, não há norma expressa e específica a tratar do tipo de regime de natureza disciplinar aplicável aos empregados da Administração pública federal direta, autárquica e fundacional anistiados por meio da Lei nº 8.878/94.

4.9. Oportuno esclarecer, desde já, que os referidos empregados anistiados não se incluem no campo de regência da Lei nº 9.962/2000, que disciplina o atual regime de emprego público do pessoal da administração federal direta, autárquica e fundacional. Primeiro, por se tratar de lei de conteúdo material posterior à lei de anistia. Segundo, porque direcionada aos empregados admitidos no serviço público por meio de concurso público, o que não é caso.

4.10. Na sequência, vejamos os tipos de procedimentos correccionais acusatórios existentes, relacionados na Instrução Normativa CGU nº 14/2018, que regulamenta a atividade correccional no Sistema de Correição do Poder Executivo Federal:

Art. 6º São procedimentos correccionais acusatórios:

I - a sindicância acusatória (SINAC);

II - o processo administrativo disciplinar (PAD);

III - o processo administrativo disciplinar sumário;

IV - a sindicância disciplinar para servidores temporários regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993;

V - o procedimento disciplinar para empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000;

VI - o processo administrativo sancionador relativo aos empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista (PAS); e

VII - o processo administrativo de responsabilização (PAR). Seguem os comentários sobre os procedimentos disciplinares específicos. (grifei)

4.11. Conforme se verifica, o referido normativo faz menção ao procedimento disciplinar relacionado aos empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962/2000, bem como aos empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, que se desenvolve por meio do processo administrativo sancionador – PAS, sem, contudo, qualquer menção ao procedimento a ser aplicado na situação específica dos empregados da Administração direta, autárquica e fundacional anistiados.

4.12. No caso dos empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962/2000, a IN CGU nº 14/2018 dedicou um capítulo exclusivo em seu corpo, trazendo disposições sobre o procedimento disciplinar a ser

adotado, mais especificamente nos seus arts. 41 e 42 e parágrafos, em que, pontue-se, se inclui a aplicação subsidiária da Lei nº 8.112/90:

CAPÍTULO X

DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR PARA EMPREGADOS PÚBLICOS REGIDOS PELA LEI Nº 9.962, de 2000

Art. 41. A apuração de infração disciplinar cometida por empregado público regido pela Lei nº 9.962, de 2000, se dará por intermédio de procedimento disciplinar, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo único. Do procedimento disciplinar poderá resultar a **aplicação de penalidade de advertência, de suspensão de até 30 (trinta) dias ou de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.**

Art. 42. O procedimento disciplinar de que trata este Capítulo será conduzido por comissão composta por pelo menos dois servidores efetivos ou empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962, de 2000, designados pela autoridade competente, por meio de publicação de ato instaurador, e será concluída no prazo de 30 (trinta) dias, admitidas prorrogações sucessivas quando necessárias à conclusão da instrução probatória.

§ 1º Não se exige o requisito da estabilidade para os servidores designados para atuar na comissão do procedimento disciplinar para empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962, de 2000.

§ 2º O procedimento disciplinar de que trata este capítulo será instaurado e conduzido nos termos da Lei nº 9.962, de 2000, observando, no que couber, as disposições aplicáveis ao PAD.

Art. 43. No âmbito da atividade correccional exercida pela Administração Pública não é aplicável o perdão tácito.

Art. 44. Para os casos de acumulação ilícita previstos no art. 37, incisos XVI e XVII, da Constituição Federal, poderá ser aplicado, por analogia, o procedimento previsto no art. 133, caput, da Lei nº 8.112, de 1990. (grifei)

4.13. Logo na sequência, o Capítulo XI da IN CGU nº 14/2018, nos seus arts. 45 a 48, conferiu tratamento ao denominado processo administrativo sancionador – PAS, com aplicação exclusiva aos empregados públicos das estatais, destacando-se a possibilidade de aplicação, no que couber, dos procedimentos disciplinares contraditórios previstos na Lei nº 8.112/90:

CAPÍTULO XI

DO PROCESSO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR RELATIVO AOS EMPREGADOS PÚBLICOS DAS EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA (PAS)

Art. 45. A apuração da infração disciplinar cometida por empregado público de empresa pública ou de sociedade de economia mista **se dará por procedimento previsto em norma regulamentar interna**, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo único. **Inexistindo normativo interno que estabeleça o rito processual, admite-se a adoção, no que couber, dos procedimentos disciplinares contraditórios previstos na Lei nº 8.112, de 1990.**

Art. 46. São admitidas como penalidades aplicáveis aos empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista **a advertência, a suspensão de até 30 (trinta) dias, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa**, bem como outras penalidades previstas em norma regulamentar interna.

Art. 47. No âmbito da atividade correccional exercida pela Administração Pública não é aplicável o perdão tácito.

Art. 48. Para os casos de acumulação ilícita previstos no art. 37, incisos XVI e XVII, da Constituição Federal, **poderá ser aplicado, por analogia, o procedimento previsto no art. 133, caput, da Lei nº 8.112, de 1990.** (grifei)

4.14. Ainda, para um melhor esclarecimento, vale a leitura do Manual de Procedimentos Administrativos Disciplinares desta CGU, nos trechos que tratam dos empregados públicos da administração direta, autárquica e fundacional regidos pela Lei nº 9.962/00 e dos empregados públicos de empresas públicas e sociedades de economia mista – pgs. 35 e 64:

[...]

g) Empregados Públicos da Administração Direta, [Autárquica] e Fundacional – Lei nº 9.962/00.

Mesmo fora da abrangência subjetiva da responsabilidade disciplinar, cabe registro sobre os empregados públicos contratados ao amparo da Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, para trabalharem na Administração Pública direta, autarquias e fundações públicas de direito público, sob o regime da CLT. Mesmo não sendo servidores públicos, a rescisão do contrato de trabalho, por ato unilateral da Administração Pública, apenas poderá ocorrer nas hipóteses expressamente previstas no art. 3º, incisos I, II, III e IV, da Lei nº 9.962/00. Portanto, por estarem abrangidos pela CLT, não respondem a processo administrativo disciplinar nos moldes da Lei nº 8.112/90²¹.

A IN CGU nº 14/2018, nos arts. 41 a 48, estabelece regras básicas para dois tipos de empregados públicos, aqueles regidos pela Lei nº 9.962/2000 e aqueles das empresas públicas e sociedades de economia mista.

As disposições comuns dizem respeito a: a) penalidades cabíveis⁴⁷ – advertência, suspensão de até trinta dias ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa; b) inaplicabilidade do perdão tácito, quando em xeque o interesse público; c) possibilidade de, em se tratando de hipótese de acumulação ilícita, utilizar o rito previsto na Lei no 8.112/90 [⁴⁷ - no caso de empresas públicas e sociedades de economia mista, é possível que os regulamentos internos prevejam outros tipos de penalidade].

[...]

6.2.3. Procedimento Disciplinar para Empregados Públicos

Existem regras básicas para dois tipos de empregados públicos, aqueles regidos pela Lei nº 9.962/2000 e aqueles das empresas públicas e sociedades de economia mista.

As disposições comuns dizem respeito a: a) penalidades cabíveis⁴⁸ – advertência, suspensão de até trinta dias ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa; e b) inaplicabilidade do perdão tácito, quando em xeque o interesse público.

Em se tratando do rito da apuração, para os empregados regidos pela Lei nº 9.962/2000, deverá ser conduzido processo disciplinar com observância do contraditório e da ampla defesa, por intermédio de comissão “composta por pelo menos dois servidores efetivos ou empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962, de 2000, designados pela autoridade competente, por meio de publicação de ato instaurador, e será concluída no prazo de 30 (trinta) dias, admitidas prorrogações sucessivas quando necessárias à conclusão da instrução probatória” (cf. art. 42, IN CGU nº 14/2018).

No caso de a comissão ser composta por servidores, não se exige o requisito da estabilidade.
Quanto ao mais, há aplicação, no que couber, das regras previstas para o PAD.

Quanto aos empregados das sociedades de economia mista e empresas públicas, convencionou-se denominar de Processo Administrativo Sancionador (PAS), a ser conduzido nos termos das normas internas das estatais, com observância do contraditório e da ampla defesa, ante a possibilidade de aplicação de penalidades. **Na inexistência de normativo interno, servirão como parâmetro os procedimentos acusatórios previstos na Lei nº 9.784/1999.** (grifei)

4.15. O que se expôs até o momento basta para identificar que uma possível solução para a lacuna normativa apresentada não está diretamente relacionada ao campo de análise correspondente aos artigos 45 e 46 da IN CGU nº 14/2018, posto que tais dispositivos normativos tratam exclusivamente dos empregados de EP e SEM e não de empregados vinculados à administração direta, ainda que ambas as espécies de empregados mantenham identidade no que tange à regência das relações de trabalho pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

4.16. De todo modo, uma solução para o vácuo normativo evidenciado deve ser buscada, imprimindo, assim, maior segurança jurídica na atuação da autoridade administrativa quanto ao rito procedimental disciplinar a ser seguido nestas situações.

4.17. A rigor, e conforme evidenciado, os empregados anistiados, apesar de não possuírem um procedimento disciplinar específico, estão submetidos ao regime trabalhista da CLT, e, por isso, também estão afastados da abrangência subjetiva da responsabilidade disciplinar estatutária, não respondendo, portanto, a processo administrativo disciplinar nos moldes da Lei nº 8.112/90.

4.18. Disso resulta que, face a observância ao princípio da legalidade administrativa, a ausência de norma legal ou regulamentar acerca do tipo de procedimento administrativo disciplinar a ser adotado configura em aparente impedimento para que a autoridade administrativa possa se posicionar livremente quanto ao rito processual a ser implementado. Dessa maneira, salvo melhor juízo, o efetivo estabelecimento de procedimento disciplinar aplicável aos empregados públicos anistiados passa pela necessidade de alteração da IN CGU nº 14/2018 ou mesmo pela criação de norma específica como solução, sem afastar, contudo a aplicação da lei geral dos procedimentos administrativos - Lei nº 9.784/99

- como via de solução durante o lapso temporal em que venha a se configurar o vácuo normativo.

4.19. A partir da leitura da própria IN CGU nº 14/2018, oportuno especificar que, de um modo geral, não se pretendeu estabelecer uma exclusão total de aplicação da Lei nº 8.112/90 aos empregados públicos. Esta noção resta evidenciada, por exemplo, a partir da previsão constante no § 2º do seu art. 42, que define que o procedimento disciplinar dos empregados regidos pela Lei nº 9.962/00 observará, no que couber, as disposições aplicáveis ao PAD:

Art. 42 O procedimento disciplinar de que trata este Capítulo será conduzido por comissão composta por pelo menos dois servidores efetivos ou empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962, de 2000, designados pela autoridade competente, por meio de publicação de ato instaurador, e será concluída no prazo de 30 (trinta) dias, admitidas prorrogações sucessivas quando necessárias à conclusão da instrução probatória.

(...)

§ 2º O procedimento disciplinar de que trata este capítulo será instaurado e conduzido nos termos da Lei nº 9.962, de 2000, observando, no que couber, as disposições aplicáveis ao PAD. (grifei)

4.20. Neste contexto, pode se concluir que, embora se observem distinções entre os regimes disciplinares específicos aplicáveis às espécies de empregado público atualmente existentes – a exemplo dos empregados de estatais, cujo regime resta fixado em suas normas e regulamentos internos –, a própria natureza pública de vinculação destes empregados com o Estado possibilita, de uma forma geral, a produção de dispositivos normativos que viabilizem a aplicação subsidiária do regime disciplinar constante na Lei nº 8.112/90, podendo nestes casos, com a observação do conteúdo processual ou material da matéria delimitar o seu alcance e ressaltar a necessidade da condição de adequação à especial situação do empregado público, cujo vínculo com a Administração tem natureza contratual.

4.21. Isto posto, subentende-se que é viável a criação de normativos que determinem a utilização do rito processual disciplinar da Lei nº 8.112/90 nos quais se identifique a presença de empregado público anistiado na Administração direta, autárquica ou fundacional, operadas as devidas adequações.

4.22. Convém esclarecer que a aplicação direta ou subsidiária aos anistiados do procedimento disciplinar definido para empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962/2000, nos mesmos termos constantes no Capítulo X da IN CGU nº 14/2018, não é possível, tanto pelo fato da inexistência de previsão legal nesse sentido, como pela verificação de nuances específicas existentes no próprio texto normativo, como por exemplo, a “*composição de comissão por pelo menos dois servidores efetivos ou empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962, de 2000*”.

4.23. Todavia, no que diz respeito a estruturação de novas disposições normativas tratando de penalidades passíveis de aplicação aos empregados anistiados (de conteúdo material), compreende-se que seja conveniente a adoção de um mesmo parâmetro reservado aos empregados regidos pela Lei nº 9.962/00, conforme previsão disposta no parágrafo único do seu art. 41, que apresenta as seguintes hipóteses de penalidades: advertência; suspensão de até 30 (trinta) dias ou de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Art. 41. A apuração de infração disciplinar cometida por empregado público regido pela Lei nº 9.962, de 2000, se dará por intermédio de procedimento disciplinar, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo único. Do procedimento disciplinar poderá resultar a aplicação de penalidade de advertência, de suspensão de até 30 (trinta) dias ou de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

4.24. A correspondência na aplicação dessas mesmas espécies de penalidades se fundamenta na submissão de ambos os tipos de empregados públicos ao regime celetista e, especialmente, na mesma forma de vinculação direta com a Administração Pública, valendo ressaltar ainda que as referidas penas também coincidem com aquelas impostas aos empregados de EP e SEM, apresentadas no art. 46 da IN CGU nº 14/2018 – a não ser quanto à possibilidade de aplicação de outras penalidades previstas em norma regulamentar interna, uma vez que esta faculdade se restringe ao âmbito exclusivo de competência das empresas estatais.

4.25. Cuida ressaltar ainda acerca da necessidade de futuro exame quanto à possibilidade de aplicação, como parâmetro para a construção de um regime disciplinar dedicado aos anistiados, do art. 3º da

Lei nº 9.962/2000, o qual define as hipóteses de rescisão do contrato por ato unilateral da Administração pública, uma vez que a questão não será abordada na presente oportunidade.

Art. 3º O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração pública nas seguintes hipóteses:

I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;

IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

4.26. Entende-se, portanto, dentro das concepções e dos argumentos ora levantados, pela viabilidade de construção normativa ulterior que defina a aplicação subsidiária do rito processual da Lei nº. 8.112/90 aos empregados anistiados com base na Lei nº 8.878/1994, bem como, das mesmas espécies de penalidades descritas no parágrafo único do art. 41 da IN nº 14/2018, relacionadas aos empregados públicos regidos pela Lei nº 9.962/2000.

4.27. Enfim, em vista da constatação da existência da lacuna normativa suscitada pela consulente em razão da inexistência de um regime disciplinar dedicado aos empregados públicos anistiados após a vigência da Lei nº 8.878/1994, entende-se, com base nos parâmetros anteriormente especificados, pela possibilidade de alteração da IN CGU nº 14/2018 ou de construção normativa à parte como forma de suprir este vácuo normativo identificado.

4.28. Em que pese o entendimento do parágrafo anterior, impõe consignar que, embora a proposta de alteração tenha como pretensão um ajuste normativo imediato, no sentido de solucionar uma lacuna identificada (o que de fato resultaria em uma maior segurança jurídica na atuação correcional), uma possível alteração ou inovação normativa nesse sentido deve se sujeitar a um exame sistemático no campo das normas disciplinares, de acordo com critérios de conveniência, necessidade e oportunidade, a serem examinados pela autoridade competente, com a definição do melhor meio para a produção do efeito pretendido.

4.29. Sabe-se que a autoridade administrativa, diante do dever de apuração disciplinar, não pode quedar-se inerte a espera de uma solução normativa específica como condição para o desenvolvimento de sua atuação, de forma que em uma situação específica de ausência de regime disciplinar aplicável, como no caso presente, exige-se a utilização de outras vias para a constituição de um rito procedimental singular.

4.30. Desse modo, levando-se em conta o número de empregados anistiados existentes na Administração direta, autárquica e fundacional, bem como de que as questões disciplinares com o envolvimento desta espécie de empregado tendem a reduzir com o tempo, além do fato de que os efeitos de uma efetiva e futura alteração ou inovação normativa para a fixação de parâmetros procedimentais disciplinares somente alcançaria aquelas situações ainda não submetidas formalmente à instância disciplinar administrativa por meio do devido processo, **orienta-se, para o momento, como base de composição do rito processual a ser aplicado aos empregados anistiados, a utilização da Lei nº 9.784/99**. Cumpre frisar que não há impedimento para que se promova a regulamentação interna da matéria no âmbito de cada órgão ou entidade da administração, de forma que possam definir o rito e a forma do processo nestas circunstâncias especiais, respeitadas as garantias do contraditório e da ampla defesa e a orientação das sucessivas fases do processo rumo ao julgamento final.

4.31. Ante o exposto, e em complemento, segue abaixo sugestão de redação de dispositivo, no caso de alteração da IN nº 14/2018:

Art. 44-A – Aos empregados públicos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional anistiados com base na Lei nº 8.878/1994 se aplicam as disposições constantes no art. 41 e parágrafo único deste capítulo, admitindo-se a adoção, no que couber, dos procedimentos disciplinares contraditórios previstos na Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º O detalhamento específico do procedimento disciplinar, por meio de regulamentação interna,

cabera ao órgão, autarquia, ou fundação ao qual se vincula o empregado anistiado.

§ 2º A ausência de regulamentação interna acerca do procedimento disciplinar não impede o processamento na forma do caput deste artigo.

4.32. Em linhas finais, cumpre destacar que as premissas do presente exame, alinhadas ao atendimento da legalidade administrativa, visam, especialmente, ao desenvolvimento da necessária base normativa para a fiel consecução das atividades correccionais, em consonância, portanto, com as atribuições desta Corregedoria-Geral da União e desta Coordenação, definidas nos art. 45, XI e 49, I, da Portaria nº 3.553/2019:

Art. 45. À Corregedoria-Geral da União - CRG compete:

(...)

XI - realizar ou propor ao Ministro de Estado a definição, padronização, sistematização e normatização de aspectos e questões atinentes às atividades de correição, inclusive mediante a edição de atos normativos;

(...)

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

I - propor elaboração de atos normativos, orientações e padronização de entendimentos relacionados à atividade correccional;

5. CONCLUSÃO

5.1. Por tudo o que foi exposto, e diante das competências definidas nos art. 45, XI e 49, I, da Portaria nº 3.553/2019, encaminho a presente nota à apreciação superior, com sugestão do seu envio em resposta à consulente.

5.2. 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 23/06/2022, às 12:53, 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://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2372414 e o código CRC 25F20E2F



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

Trata-se de consulta formulada pela Corregedoria do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, acerca do regime disciplinar aplicável aos empregados públicos da Administração direta, autárquica e fundacional anistiados com base na Lei nº 8.878/1994 (2353549).

Em análise sobre o tema, a Nota Técnica nº 1087/2022/CGUNE/CRG (2372414) concluiu que realmente há uma lacuna normativa, em razão da inexistência de um regime disciplinar dedicado aos empregados públicos anistiados após a vigência da Lei nº 8.878/1994. No momento, para suprir esse vácuo normativo, a sugestão da referida nota é a de utilização da Lei nº 9.784/99 como base de composição do rito processual a ser aplicado aos empregados anistiados.

Por outro lado, na mesma análise, é sugerida a alteração da Instrução Normativa CGU nº 14, de 14 de novembro de 2018, para prever a utilização do rito procedimental da Lei nº 8.112/90 aos processos disciplinares em que figurem empregados anistiados, bem como de possibilidade de aplicação de penalidade de advertência, de suspensão de até 30 (trinta) dias ou de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do art. 41 e parágrafo único, da IN CGU nº 14, de 2018.

Aprovo as sugestões da Nota Técnica nº 1087/2022/CGUNE/CRG e 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 23/06/2022, às 13:14, 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://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2414080 e o código CRC 386C4036

Referência: Processo nº 00190.103318/2022-75

SEI nº 2414080



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 1087/2022/CGUNE/CRG aprovada pelo Despacho CGUNE 2414080, quanto à orientação a ser encaminhada à unidade correcional no sentido de utilização do disposto na Lei nº 9.784/99 nos processos disciplinares em desfavor de empregados celetistas da Administração direta, autárquica e fundacional.
2. Quanto à sugestão de alteração da IN nº 14/2018, necessário fazer ajustes na redação proposta. Assim, retornem-se os autos à CGUNE.
3. Expeça-se o ofício, conforme sugerido.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA, Corregedora-Geral da União, Substituta**, em 01/07/2022, às 18:30, 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://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2415866 e o código CRC C0173BD5