



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### NOTA TÉCNICA Nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG

#### **PROCESSO Nº 00190.108655/2019-53**

INTERESSADO: SISTEMA DE CORREIÇÃO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL (SISCOR)

#### **1. ASSUNTO**

1.1. Conversão de demissão sem justa causa ou desligamento a pedido em demissão por justa causa. Revisão da Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG.

#### **2. REFERÊNCIAS**

- 2.1. Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG.
- 2.2. Parecer nº 00287/2020/CONJUR-CGU/CGU/AGU.
- 2.3. Parecer nº 00247/2021/CONJUR-CGU/CGU/AGU.
- 2.4. Parecer nº 00115/2022/CONJUR-CGU/CGU/AGU.
- 2.5. Parecer nº 00348/2022/CONJUR-CGU/CGU/AGU.

#### **3. SUMÁRIO EXECUTIVO**

3.1. Em setembro de 2019, esta Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos da Corregedoria-Geral da União (CGUNE/CRG) editou a Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG, que tratou da "*(im)possibilidade de conversão de demissão sem justa causa ou desligamento a pedido de ex-empregado e de ex-dirigente de empresas públicas e sociedades de economia mista federais, cujo vínculo tenha sido extinto antes do julgamento do processo disciplinar*".

3.2. Na referida nota, restou consignado que, "*ultrapassado o período de gestão ou expirado o prazo do aviso prévio, o ato de dispensa imotivada ou a pedido se torna um ato jurídico perfeito, plenamente apto a produzir seus efeitos, pressupondo a transposição dos planos jurídicos da existência, da validade e da eficácia. Assim, ultrapassado tal período a conversão da dispensa imotivada ou desligamento a pedido em demissão por justa causa se torna juridicamente impossível*".

3.3. A referida conclusão amparou-se na constatação de que os arts. 134 (cassação de aposentadoria do servidor inativo que, na atividade, praticou infração punível com demissão), 135, parágrafo único (conversão de exoneração em destituição de cargo em comissão) e 172, parágrafo único (conversão da exoneração em demissão), todos da Lei nº 8.112, de 1990, "*são inaplicáveis aos empregados públicos celetistas por ausência de autorização legal, bem como por não haver possibilidade de utilização do emprego da analogia*", pois "*o emprego da analogia no Direito Administrativo Disciplinar apenas poderá ser utilizado a favor do acusado, jamais em seu prejuízo*".

3.4. Diante de toda a fundamentação, concluiu-se:

2.13. Dessa forma, entende-se pela possibilidade de conversão de demissão sem justa causa ou desligamento a pedido de empregado público ou de dirigente de empresas públicas quando vigente o contrato de trabalho ou no decurso do prazo de aviso prévio trabalhado ou indenizado ou no decorrer do período de gestão.

2.14. Lado outro, não é possível proceder à conversão de demissão sem justa causa ou do desligamento a pedido de ex-empregado público ou de ex-dirigente de estatais quando se tratar de ato jurídico perfeito, ou seja, que já produziu todos os seus efeitos.

3.5. Entretanto, a Advocacia-Geral da União (AGU), por meio da Consultoria Jurídica Junto à Controladoria-Geral da União (CONJUR), manifestou, no Parecer nº 00287/2020/CONJUR-CGU/CGU/AGU, discordância em relação a tal entendimento. Esse parecer foi posteriormente complementado e reiterado pelo Parecer nº 00115/2022/CONJUR-CGU/CGU/AGU, o qual consolidou as

seguintes recomendações, endereçadas a esta CRG (original destacado):

**Ainda, recomenda-se à Corregedoria-Geral da União:**

a) Nos termos do **tópico 2.4.2 deste parecer (itens 77 a 110), a revisão parcial da Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG**, a fim de se restabelecer o entendimento consolidado no âmbito nesta CONJUR acerca da **possibilidade (faculdade)** de instauração de processo disciplinar e, ao final, **aplicação da** penalidade de demissão por justa causa **a ex-empregados de estatais, com registro em seus assentamentos funcionais para todos os efeitos de direito**, quando demonstrada a prática de infração no exercício das funções durante o vínculo empregatício, sem prejuízo da **viabilidade de priorização da instauração em face de empregados defendida pela Nota Técnica nº 1.749/2019/DIRAP/CRG, desde que**, como indicou esta Nota, as decisões pela não instauração sejam **motivadas**, ponderando-se, no caso concreto, ainda que de forma sucinta, o interesse do prosseguimento das investigações em face dos princípios da eficiência e da razoabilidade por meio da consideração – exemplificamos – de custos, efetividade e resultado útil do processo. **No caso de processos já instaurados**, sugere-se a consideração do **grau de maturação da instrução** antes de eventual decisão pelo não prosseguimento da apuração. **Caso acolhida tais recomendações**, considerando o art. 24 da LINDB e o art. 6º do Decreto nº 9.830/2019, e considerando que as Notas Técnicas foram editadas em caráter de orientação geral, entende-se que **permanecem válidas as decisões administrativas prolatadas com fundamento nessas orientações desde seu ato de aprovação até o ato de posterior revisão**.

3.6. A necessidade de revisão do entendimento foi, ainda, indicada no Parecer nº 00247/2021/CONJUR-CGU/CGU/AGU e, mais recentemente, no Parecer nº 00348/2022/CONJUR-CGU/CGU/AGU, de março de 2023, no qual se consignou novamente "*a sugestão de revisão parcial da Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG (que trata sobre a responsabilização de ex-empregados de estatais)*".

3.7. Diante de tal posicionamento da CONJUR/AGU, esta CGUNE/CRG procede à revisão do entendimento por ela consignado na Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG.

## 4. ANÁLISE

### 4.1. Princípios administrativos aplicáveis à discussão

4.1.1. A possibilidade de punição de agente público, mesmo após o fim de seu vínculo com a Administração Pública, não é novidade no ordenamento jurídico e é orientada por diversos princípios aplicáveis à Administração Pública, dentre os quais se destacam:

- Igualdade, uma vez que, tal como destacado no Parecer nº 00106/2015/ASJUR-CGU/CGU/AGU, impõe-se à Administração Pública o dever de dispensar tratamento igualitário entre seus agentes que tenham praticado irregularidades, independentemente do fato de terem se desligado ou permanecerem vinculados aos quadros funcionais após o cometimento das infrações;
- Moralidade, que exige do agente público uma conduta ética, pautada em valores como decoro, probidade e boa-fé (Lei nº 9.784/1999, art. 2º, IV) e, de consequência, impõe à Administração Pública o dever de punir as condutas que violem tais preceitos, em especial quando associadas a um comportamento desleal;
- Legalidade, que impõe à Administração Pública o dever de zelar pelo cumprimento da lei nas condutas de seus agentes, independentemente de alterações posteriores na situação funcional destes.
- Autotutela, que, em face da legalidade e do interesse público, faculta/impõe à Administração Pública o poder/dever de controlar seus próprios atos, preceito do qual decorre o evidente poder/dever administrativo de controlar também as condutas de seus agentes (pessoas físicas que atuam em seu nome);
- Eficiência e economicidade, que servem de contraponto a todos os outros princípios até aqui colacionados, ao apontar para a necessidade de ponderação do custo-benefício em se processar ex-empregados públicos, sopesando-se tal medida com a necessidade de se dispender maiores esforços na prevenção e responsabilização de ilícitos praticados por agentes públicos que ainda mantêm vínculo funcional com o Estado e, portanto, oferecem risco ainda maior à integridade pública.

### 4.2. O princípio da igualdade

4.2.1. A respeito do princípio da igualdade, Diogo de Figueiredo Moreira Neto<sup>[1]</sup> apresenta a seguinte lição: a igualdade é "*o princípio [...] que domina todo o universo jurídico, mas é no Direito*

*Administrativo que ganha especial e frequente aplicação, ao proscrever qualquer tratamento diferenciado entre os administrados, que não se fundamente em lei prévia que, por sua vez, haja garantido generalidade de tratamento a todos os que se encontrem na idêntica situação de fato tomada como base de igualação, desprezados os elementos acidentais diferenciadores".* Em suma: apenas se justifica que o Estado dispense tratamento diferenciado entre sujeitos caso comprovado que eles se encontrem em situações fáticas diversas, devendo tal tratamento desigual estar devidamente amparado em lei – não é necessária a existência de previsão legal para que se trate de forma igualitária quem se encontra na mesma situação jurídica (dispensados elementos diferenciadores incidentais, que não impactam na essência da situação). A necessidade de norma expressa é exigida, do contrário, para amparar e justificar eventuais tratamentos diferenciados.

4.2.2. Nesse contexto, os empregados públicos que, no exercício da função, praticaram ilegalidades relevantes apenas posteriormente descobertas pela Administração Pública se colocam em posição de igualdade quanto à necessidade de sofrerem punição, independentemente da ulterior manutenção ou extinção do vínculo (por razões alheias à referida infração), o que impõe que lhes seja dispensado o mesmo tratamento sancionatório.

4.2.3. Assim, não é necessária a existência de previsão legal específica para que a Administração Pública trate de forma igualitária agentes públicos que se encontram em igualdade de condições; punir, da mesma forma, empregados públicos que cometeram infrações disciplinares, independentemente de o vínculo funcional encontrar-se ativo ou já extinto quando da descoberta da infração, não consigura inovação ou analogia, mas apenas a simples e direta concretização do princípio da igualdade. A dispensação de tratamento diferenciado entre eles é que dependeria de previsão legal expressa.

4.2.4. Assim, quando a Administração Pública promove a responsabilização de ex-empregados de empresas estatais não está a suprir lacuna legal, tampouco a aplicar analogia *in malam partem*, mas a concretizar o princípio administrativo da igualdade, dispensando tratamento isonômico entre pessoas que, no que interessa (cometimento de infração no exercício das funções), se encontram em idêntica situação fática.

### 4.3. O princípio da moralidade

4.3.1. O princípio da moralidade, como visto, impõe ao agente público e ao Estado uma atuação pautada em padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé. Nesse sentido, José dos Santos Carvalho Filho<sup>[2]</sup> alerta que "*não faltam instrumentos de combate a condutas e atos ofensivos ao princípio da moralidade administrativa. Cumpre, isso sim, aos órgãos competentes e aos cidadãos em geral diligenciar para que se invalidem esses atos e se apliquem aos responsáveis severas sanções*".

4.3.2. Ainda sobre a moralidade, Marçal Justen Filho<sup>[3]</sup> destaca que tal princípio "*exclui a legitimidade de condutas fundadas em subterfúgios, no aproveitamento da ausência de conhecimento ou de condições de defesa do próximo*", como consequência direta especificamente do dever de boa-fé (lealdade). E é justamente isso que a possibilidade de punição de ex-empregados visa combater, evitando que tais sujeitos se beneficiem da própria torpeza – de fato, ao se excluir, *a priori*, a possibilidade de responsabilização de ex-empregados públicos, tem-se um estímulo àquele agente que pratica condutas impróprias e consegue disfarçá-las, dissimulá-las até o momento de encerramento de seu vínculo funcional e, obtendo uma dispensa sem justa causa ou a pedido, em lugar de um ato punitivo, beneficia-se do desconhecimento da Administração Pública sobre a realidade de sua conduta funcional.

4.3.3. Na mesma linha, já consignou a Advocacia-Geral da União, no Parecer nº 00139/2023/CONJUR-CGU/CGU/AGU: "*um servidor que pratica um ilícito disciplinar e pede exoneração do cargo para fugir à demissão certa e às consequências desse demissão, não pode ser beneficiado da sua 'esperteza'. Seria contrariar um dos mais mezinhos princípios do Direito que tem tudo a ver com conceitos de Justiça*"

4.3.4. Por essa razão, a responsabilização de ex-empregados públicos que, durante o vínculo funcional, cometeram infração disciplinar também se presta a concretizar o princípio da moralidade, especialmente em relação à vertente da boa-fé, diretamente ligada à ideia de lealdade.

### 4.4. Os princípios da legalidade e da autotutela e o instituto da conversão do ato administrativo

4.4.1. Quando se descobre que um ex-empregado público, dispensado sem justa causa ou a

pedido, praticou, durante a vigência do vínculo trabalhista, infração disciplinar de natureza grave, ensejadora de punição de demissão por justa causa, não se pode falar que a anterior dispensa, sem caráter punitivo, tratou-se de ato jurídico perfeito. De fato, de acordo com o art. 6º, § 1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.567, de 1942) “*reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou*”.

4.4.2. Quando a Administração Pública efetiva uma dispensa sem caráter punitivo e depois descobre que houvera, em momento anterior, a prática de infração disciplinar pelo sujeito dispensado, constata-se que a dispensa inicial (não punitiva) baseou-se em um juízo falso da realidade dos fatos, em falsa percepção sobre os pressupostos que ensejaram essa medida. De fato, em tal caso, se, por ocasião dessa ruptura, fosse de seu conhecimento a prática de infração disciplinar por parte do agente público em questão, a Administração Pública deveria realizar (ou teria realizado) uma dispensa com caráter punitivo.

4.4.3. Tem-se, portanto, o seguinte cenário: i) diante do desconhecimento da prática de infração funcional por parte de determinado agente público, a Administração Pública efetiva um ato administrativo de conteúdo não punitivo (dispensa sem justa causa ou a pedido); ii) posteriormente, descobre-se que esse agente público praticou infração disciplinar durante a vigência de seu vínculo funcional, razão pela qual dever-lhe-ia ser imputada uma sanção disciplinar, uma demissão por justa causa, um ato administrativo de conteúdo punitivo; iii) constata-se, portanto, que, dado o desconhecimento da Administração sobre os pressupostos fáticos, fora praticado um ato administrativo de conteúdo inadequado em face dos fatos efetivamente ocorridos.

4.4.4. É nesse contexto que, em decorrência dos princípios da legalidade e da autotutela, toma forma o instituto da conversão do ato administrativo. Conforme ensina Maria Sylvia Zanella Di Pietro<sup>[4]</sup>:

O objeto ou conteúdo ilegal não pode ser objeto de convalidação. Com relação a esse elemento do ato administrativo, é possível a **conversão**, que alguns dizem ser espécie do gênero convalidação e outros afirmam ser instituto diverso, posição que nos parece mais correta, porque **a conversão implica a substituição de um ato por outro**. Pode ser definida como **o ato administrativo pelo qual a Administração converte um ato inválido em ato de outra categoria, com efeitos retroativos à data do ato original. O objetivo é aproveitar os efeitos já produzidos**.

4.4.5. No mesmo sentido, Irene Nohara: “*Trata-se de instituto utilizado pela Administração Pública para **converter um ato inválido em ato de outra categoria, com efeitos retroativos à data do ato original**. Diferentemente do que ocorre na convalidação, **dá-se qualificação jurídica diversa a dois atos de efeitos semelhantes**”<sup>[5]</sup>.*

4.4.6. Ainda na mesma linha, Diogo de Figueiredo Moreira Neto<sup>[6]</sup> ensina que “*conversão é o ato administrativo derivado pelo qual se opera a **metamorfose de um ato com vício de legalidade**, aproveitando-se os elementos válidos, **para articular-se um ato novo**, mantida a mesma finalidade, justificativa do emprego da sanatória*”.

4.4.7. Embora haja divergências doutrinárias a respeito do instituto da conversão<sup>[7]</sup>, o fato é que a essência do que foi aqui descrito se amolda perfeitamente à espécie: embora à época, com o desconhecimento da infração praticada, a dispensa sem justa causa ou a pedido parecesse regular, a descoberta posterior do cometimento de infração pelo empregado dispensado é suficiente para se concluir pela inadequação (antijuridicidade) dessa dispensa não punitiva, sendo necessária sua conversão, aproveitando-se parte dos efeitos originais do ato – a ruptura do vínculo funcional –, mas adicionando-lhe a esse ato o efeito punitivo.

4.4.8. Vale destacar que, como elencado pela doutrina, essa conversão tem efeitos *ex tunc*, retroagindo à data da dispensa originária, apenas, repita-se, adicionando-lhe o efeito punitivo.

4.4.9. A conversão da dispensa sem justa causa ou a pedido em demissão por justa causa é, portanto, mera decorrência dos princípios da legalidade e, acima de tudo, da autotutela.

#### 4.5. **O importante contraponto dos princípios da eficiência e da economicidade**

4.5.1. Partindo-se do pressuposto que os princípios são normas jurídicas consistentes em mandados de otimização, “*cuja principal característica consiste em poderem ser cumpridas em distinto grau e onde a medida imposta de execução não depende apenas de possibilidades fáticas, senão também jurídicas*”<sup>[8]</sup>, tem-se que os diversos princípios que orientam um sistema normativo devem



sempre ser ponderados entre si, sopesados, e que, havendo colisão entre eles, deve-se buscar o grau máximo de efetivação de cada um, de modo a compatibilizá-los.

4.5.2. Nesse contexto, "*os princípios têm um peso diferente nos casos concretos*" e, em cada um desses casos concretos, "*o princípio de maior peso é o que prepondera*", de maneira que, "*em determinadas circunstâncias, um princípio cede ao outro ou, em situações distintas, a questão da prevalência se pode resolver de forma contrária*"<sup>[9]</sup>.

4.5.3. Diante desse cenário, destaca-se que também deve ser avaliada, na atividade correcional, a aplicação dos princípios da eficácia, da efetividade e da economicidade – relacionados ao princípio da eficiência, previsto no *caput* do art. 37 da Constituição. Segundo Rafael Carvalho Rezende Oliveira<sup>[10]</sup>, "*A ideia de eficiência está intimamente relacionada com a necessidade de efetivação célere das finalidades públicas elencadas no ordenamento jurídico. Ex.: duração razoável dos processos judicial e administrativo (art. 5.º, LXXVIII, da CRFB, inserido pela EC 45/2004)*". Afinal, "*no âmbito da 'Administração de Resultados', a interpretação e a aplicação do Direito não podem se afastar das consequências (jurídicas e extrajurídicas) geradas pelas escolhas efetivadas pelas autoridades estatais. Sem deixar de lado a importância de certas formalidades, estritamente necessárias à formação legítima da vontade estatal, o Direito passa a se preocupar de maneira preponderante com a efetividade dos direitos fundamentais (legalidade finalística)*".

4.5.4. O cenário é o mesmo, obviamente, quando se olha especificamente para a atividade correcional em relação aos empregados públicos, objeto central da presente análise. E alguns dados concretos a respeito dos processos disciplinares no Poder Executivo Federal, extraídos do Painel "Correição em Dados", da Controladoria-Geral da União<sup>[11]</sup> deixam clara a necessidade de se abordar o tema a partir de tal viés:

- têm-se, atualmente, mais de 14 (catorze) mil processos disciplinares em andamento no Poder Executivo Federal;
- nos últimos 15 (quinze) anos, foram instaurados mais de 125 (cento e vinte e cinco) mil processos, dos quais aproximadamente 110 (cento e dez) mil encontram-se concluídos;
- nos últimos 20 (vinte) anos, foram computadas quase 20 (vinte) mil sanções expulsivas no Poder Executivo Federal, sendo aproximadamente metade delas aplicadas a empregados públicos;
- quase 6 (seis) mil processos em curso já perduram por mais de 730 (setecentos e trinta) dias, sendo que o tempo médio entre instauração e julgamento dos processos é de 391 (trezentos e noventa e um) dias – entre a ciência do fato e o julgamento, o tempo médio sobe para 617 (seiscentos e dezessete) dias.

4.5.5. Esses números indicam o desafio que a atividade correcional ainda apresenta quando se fala em "busca por resultados", ou na busca pela efetividade desses resultados, a despeito da grande evolução observada em relação a esses indicadores, especialmente nos últimos anos.

4.5.6. As premissas até aqui levantadas apontam para a conclusão de que não se pode, sob pretexto de aplicar os princípios elencados em tópicos anteriores, descuidar da necessidade de concretizar outros valores constitucionais a respeito do procedimento disciplinar, tais como a razoável duração do processo e a busca por resultados ligados à efetiva punição aos agentes públicos que cometerem desvios funcionais.

4.5.7. Em outras palavras, ao se "abrir o leque" para a responsabilização de ex-agentes públicos, direcionam-se para essa tarefa esforços que poderiam ser empreendidos na busca por maior celeridade e efetividade da apuração de responsabilidades de agentes públicos supostamente infratores e que permanecem no exercício da função – e tendem a representar, por óbvio, ameaça maior ao interesse público, por ainda estarem inseridos no contexto funcional, do que as pessoas cujo vínculo administrativo já se extinguiu.

4.5.8. Portanto, a apuração disciplinar das condutas de ex-empregados públicos, embora possível, deve ser sopesada com a necessidade de se canalizarem maiores esforços em busca da efetiva e célere responsabilização de empregados que ainda se encontrem com vínculo funcional ativo com a Administração Pública, devendo este segundo aspecto ser priorizado.

4.5.9. Esse sopesamento/ponderação deverá ser realizado com base em elementos concretos da apuração a ser desempenhada, tais como: i) a dimensão da repercussão do ilícito; ii) a dimensão dos danos e das demais consequências negativas para a Administração Pública; iii) o envolvimento, na prática da infração, de empregados públicos com vínculo ainda ativo com a Administração; iv) a relevância da função exercida pelo ex-empregado na entidade; dentre outros fatores que indiquem ser necessária, viável e/ou relevante a apuração e punição dos responsáveis.

4.5.10. Ademais, quanto aos procedimentos disciplinares já instaurados em face de ex-empregados públicos, devem ser levadas em consideração as orientações dispostas no Parecer nº 00287/2020/CONJUR-CGU/CGU/AGU:

**No caso de processos já instaurados, também se mostra razoável a consideração do grau de maturação da instrução antes de eventual decisão pelo não prosseguimento da apuração.** Por exemplo, o arquivamento de processo disciplinar de ex-empregado já na fase de julgamento implica em maior ônus de motivação, dado o trabalho de apuração já concluído e a proximidade da decisão da autoridade julgadora. (original destacado)

4.5.11. Por fim, em respeito ao princípio da segurança jurídica, materializado especialmente pelo disposto no artigo 24 da LINDB ("*a revisão, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, quanto à validade de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa cuja produção já se houver completado levará em conta as orientações gerais da época, sendo vedado que, com base em mudança posterior de orientação geral, se declarem inválidas situações plenamente constituídas*"), as decisões administrativas de arquivamento ou de não processamento em relação a ex-empregados públicos, proferidas com base no entendimento exarado na Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG, permanecem perfeitas e válidas, não devendo ser revistas, valendo a presente revisão apenas para as análises que se fizerem daqui por diante.

#### 4.6. Diretrizes para a ponderação

4.6.1. Diante de todo o contexto apresentado, apresentam-se algumas diretrizes a serem seguidas pelas autoridades com competência correccional, ao ter ciência de possível cometimento de infração disciplinar por empregado público cujo vínculo já tenha, à época da ciência e posteriormente à conduta, sido encerrado (doravante "ex-empregado público"):

- Em homenagem aos princípios da igualdade/isonomia/impessoalidade, moralidade, legalidade e autotutela, é admitida a apuração e responsabilização de ex-empregados públicos por infrações disciplinares cometidas no exercício das funções;
- Essa apuração e responsabilização, todavia, deve ser sopesada/ponderada, devendo-se priorizar a busca pela efetiva e célere responsabilização de empregados infratores que se encontrem com vínculo funcional ativo com a Administração Pública, por representarem estes, em tese, maior risco à integridade do serviço público;
- A área correccional deve privilegiar a apuração disciplinar em face de empregados públicos que mantenham vínculo ativo com a Administração, tendo a faculdade de, mediante decisão motivada, deixar de instaurar procedimentos investigativos e acusatórios em face de ex-empregados;
- Quanto aos procedimentos disciplinares já instaurados em face de ex-empregados públicos, deve-se decidir pela continuidade ou não, ponderando-se o grau de maturação da instrução e o momento em que o processo se encontra;
- As decisões administrativas de arquivamento ou de não processamento em relação a ex-empregados públicos, proferidas com base no entendimento exarado na Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG, permanecem perfeitas e válidas, não devendo ser revistas, devendo-se aplicar o entendimento consolidado na presente Nota Técnica apenas para as análises que se fizerem a partir de sua aprovação.

## 5. CONCLUSÃO

5.1. Diante das recomendações formuladas pela CONJUR nos pareceres nº 00287/2020, 00115/2022, 00247/2021 e 00348/2022/CONJUR-CGU/CGU/AGU, todos com aprovação final pelo Ministro de Estado da CGU, e diante do todo exposto na presente Nota Técnica, **propõe-se a revisão da Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG, passando-se a adotar a partir de então os seguintes entendimentos:**

- **É admitida a apuração e responsabilização disciplinar de ex-empregados públicos, inclusive**

**com a conversão de demissão sem justa causa ou desligamento a pedido em demissão por justa causa;**

- **A área correcional, entretanto, deve privilegiar a apuração disciplinar em face de empregados públicos que mantenham vínculo ativo com a Administração, tendo a faculdade de, mediante decisão motivada, deixar de instaurar procedimentos investigativos e acusatórios em face de ex-empregados, em especial quando os elementos do caso concreto não apontarem para a necessidade, conveniência e oportunidade da medida.**

[1] Curso de Direito Administrativo. 16ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 148

[2] Manual de Direito Administrativo. 32ª edição. São Paulo: Atlas, 2018, p. 24

[3] Curso de Direito Administrativo. 13ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018, p. 105

[4] Direito Administrativo. 36ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 250 – destacou-se

[5] Disponível em: – destacou-se

[6] Op. cit., p. 287 – destacou-se

[7] A esse respeito, ver, por exemplo: CARVALHO FILHO, op. cit., p. 172, e OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. Curso de Direito Administrativo. 9ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2021, pp. 561-562

[8] BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 26ª edição. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 279

[9] Idem, p. 280

[10] Op. cit., p. 109-110

[11] Disponível em: <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/corregedorias>



Documento assinado eletronicamente por **JOSE TRINDADE MONTEIRO NETO**, Auditor Federal de **Finanças e Controle**, em 07/07/2023, às 14:55, 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 2873683 e o código CRC 2937BBCA



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CGUNE

1. De acordo com a Nota Técnica nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG (2873683).
2. Encaminho o processo à consideração superior da Diretora da DICOR, para posterior envio ao Sr. Corregedor-Geral da União, para aprovação final.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, Coordenador-Geral de **Uniformização de Entendimentos**, em 07/07/2023, às 15:18, 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 2873686 e o código CRC 9E590B96

**Referência:** Processo nº 00190.108655/2019-53

SEI nº 2873686





## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO DICOR

De acordo com a Nota Técnica nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG (2873683), aprovada pelo Despacho CGUNE 2873686.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA**, **Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**, em 12/07/2023, às 12:02, 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 2878553 e o código CRC B58F8351

**Referência:** Processo nº 00190.108655/2019-53

SEI nº 2878553



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica Nº 2195/2023/CGUNE/DICOR/CRG (2873683), aprovada pelos Despachos CGUNE 2873686, que revisou o entendimento expresso na Nota Técnica nº 1795/2019/CGUNE/CRG..
2. À DIAC, DIRAP e DICOR, para conhecimento e divulgação entre as Coordenações-Gerais e unidades correcionais do SisCor.
3. À CGUNE, para inclusão na Base de Conhecimento da CGU.



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA, Corregedora-Geral da União, Substituta**, em 13/07/2023, às 10:10, 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 2879025 e o código CRC 1AD3F80B

Referência: Processo nº 00190.108655/2019-53

SEI nº 2879025