



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG

PROCESSO Nº 00190.110147/2022-31

INTERESSADO: Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

1. ASSUNTO

1.1. Procedimento de apuração disciplinar envolvendo agentes públicos temporários, conforme normatização contida na Lei nº 8.745/93, e demais disposições normativas pertinentes à matéria.

2. REFERÊNCIAS

- 2.1. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- 2.2. Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.
- 2.3. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.
- 2.4. Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022 (<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68802>).
- 2.5. Manual de Processo Administrativo Disciplinar, Edição 2022 (<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68219>).

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de solicitação advinda da Diretoria de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, veiculada no Despacho DICOR (2742143), para que seja delineado o encadeamento procedimental pertinente ao procedimento de apuração disciplinar envolvendo agentes públicos temporários, cuja contratação é prevista no art. 37, IX, da Constituição e normatizada pela Lei nº 8.745/93.

3.2. À Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos – CGUNE é atribuída a competência para a produção de orientações e de respostas às consultas em matéria correicional, com vistas à padronização de entendimentos no âmbito do Poder Executivo Federal, nos termos do art. 53, inciso VI, da Portaria Normativa CGU nº 38, de 16 de dezembro de 2022, conforme abaixo transcrito:

Art. 53. À Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos - CGUNE compete:

(...)

VI - responder a consultas relacionadas a matéria correicional.

3.3. É o relatório.

4. ANÁLISE

4.1. Panorama geral da responsabilização disciplinar de agentes temporários

4.1.1. Inicialmente, cabe esclarecer que, consoante o art. 37, IX, da Constituição Federal, agente público temporário é aquele contratado por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, mediante regime jurídico especial disciplinado em lei de cada unidade da federação. O mencionado dispositivo constitucional estabelece alguns requisitos para o recrutamento desse agente temporário, quais sejam: *a) que o vínculo do agente com o Estado seja formalizado mediante contrato; b) que os casos de contratação por tempo determinado sejam estabelecidos por lei; e c) que essa contratação tenha por objetivo atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.*

4.1.2. Os agentes temporários estão sujeitos a algumas das normas do art. 37 da Constituição Federal pertinentes aos agentes públicos em geral, tais como a proibição de acumulação remunerada de cargos, empregos ou funções (incisos XVI e XVII do art. 37 da Constituição Federal), e sua investidura não depende de concurso público, mas de processo seletivo simplificado, dispensado em hipóteses expressamente especificadas, como no caso da contratação para atender a necessidades decorrentes de calamidade pública ou na contratação de professor visitante, em que não há exigência de concurso público nem de processo seletivo.

4.1.3. Ademais, os agentes temporários não são aptos a adquirir estabilidade no serviço público, uma vez que, via de regra, tal garantia apenas é outorgada aos ocupantes de cargos de provimento efetivo, cuja investidura decorre de aprovação em concurso público propriamente dito, conforme estabelece o art. 41 da Constituição Federal. O regime previdenciário dos contratados por tempo determinado é o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) – o mesmo ao qual se submete do trabalhador da iniciativa privada, conforme art. 201 da Constituição Federal –, e não o regime previdenciário próprio do servidor público estatutário, ocupante de cargo efetivo, cujo regramento se encontra no art. 40 da Constituição Federal.

4.1.4. Os temporários submetem-se, repita-se, a regime jurídico estabelecido em lei específica de cada esfera de governo (federal, estadual, distrital ou municipal). No âmbito federal, o diploma que regulamenta a matéria é a Lei nº 8.745/93, que, apesar de estabelecer regramento próprio para os contratados por tempo determinado, previu a incidência de algumas disposições da Lei nº 8.112/90 (regime jurídico dos servidores públicos civis estatutários federais). Isso significa que, embora os agentes temporários estejam submetidos a regime peculiar, pautado em vínculo de natureza contratual, sujeitam-se também a algumas normas do regime estatutário dos servidores públicos federais ocupantes de cargos públicos, como é o caso, por exemplo, das normas referentes às férias anuais remuneradas, décimo terceiro salário e – o mais importante para o objetivo desta análise – ao regime disciplinar.

4.1.5. No que se refere à seara jurídico-disciplinar, portanto, os agentes temporários estão submetidos aos mesmos deveres e proibições que os servidores públicos estatutários, além do que suas condutas disciplinarmente irregulares também são igualmente passíveis das mesmas sanções disciplinares: advertência, suspensão de até 90 (noventa) dias ou demissão. Veja-se, a propósito, o mencionado art. 11 da Lei nº 8.745/93:

Lei nº 8.745, de 1993:

Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos arts. 53 e 54; 57 a 59; 63 a 80; 97; 104 a 109; 110, incisos, I, in fine, e II, parágrafo único, a 115; 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; 236; 238 a 242, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

4.1.6. Por outro lado, deve-se destacar que as disposições procedimentais da Lei nº 8.112/1990 pertinentes à apuração disciplinar não necessariamente se aplicam a esses agentes públicos, por tal hipótese não estar mencionada expressamente na Lei dos temporários. De fato, o art. 10 da Lei nº 8.745, de 1993 dispõe que as faltas disciplinares cometidas por agentes temporários devem ser apuradas mediante sindicância disciplinar, concluída no prazo de 30 (trinta) dias, em que seja assegurada ampla defesa, sem especificar qual norma processual embasaria tal rito, *verbis*:

Lei nº 8.745, de 1993:

Art. 10. As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

4.1.7. Ausente disposição acerca do regime processual aplicável à espécie, a conclusão mais natural é de que se aplica ao caso a Lei Geral do Processo Administrativo Federal (Lei nº 9.784/99). Essa conclusão, inclusive, encontra amparo no tratamento específico que a Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022 confere ao procedimento de apuração disciplinar dos agentes temporários. Confira-se:

Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022:

Da Sindicância Disciplinar para Servidores Temporários

Art. 82. As infrações disciplinares atribuídas aos contratados nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, serão apuradas mediante sindicância, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo único. Poderão ser aplicadas por meio de sindicância as penalidades de advertência, suspensão de até 90 (noventa) dias ou demissão.

Art. 83. A sindicância disciplinar de que trata esta Subseção será instaurada e conduzida nos termos da Lei nº 8.745, de 1993, observando, no que couber, as disposições contidas na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 84. A sindicância poderá ser conduzida por um agente público, por comissão composta por dois ou mais agentes públicos ou pela unidade setorial de correção, conforme designação da autoridade competente por meio de publicação de ato instaurador.

§ 1º A sindicância será concluída no prazo de 30 (trinta) dias, admitidas prorrogações sucessivas quando necessárias à conclusão da instrução probatória.

§ 2º Não se exige o requisito da estabilidade para o agente público designado para atuar na sindicância.

§ 3º Admite-se a designação de suplente para substituir membro da comissão durante os afastamentos legais deste, devendo o substituto atuar exclusivamente nestes períodos.

Art. 85. Para os casos de acumulação ilícita previstos nos incisos XVI e XVII do art. 37 da Constituição Federal, poderá ser aplicado, por analogia, o rito processual previsto no art. 133, caput, da Lei nº 8.112, de 1990.

4.1.8. Portanto, a primeira conclusão que se impõe é no sentido de que a sindicância disciplinar em face de agente temporário deve ser norteada pelo princípio do devido processo legal, necessitando observar o direito do acusado à ampla defesa e ao contraditório, sendo aplicável o rito previsto na Lei nº 9.784/99.

4.2. **Da especial garantia de ampla defesa e de contraditório no âmbito de processos disciplinares**

4.2.1. Deve-se atentar, todavia, para o fato de que a Lei nº 9.784/99, embora vise à “*proteção dos direitos dos administrados e ao melhor cumprimento dos fins da Administração*” e, de consequência, à garantia da ampla defesa e do contraditório, constitui uma lei geral de regramento do processo administrativo federal, abrangendo inúmeras hipóteses de procedimentos que vão muito além dos processos disciplinares.

4.2.2. Em sentido diverso, um processo de natureza disciplinar envolve a possibilidade de aplicação de sanções a sujeitos detentores de vínculo especial de sujeição com o Estado, razão pela qual as garantias de devido processo legal presentes nos processos administrativos em geral podem não ser suficientes para concretizar, na medida necessária aos feitos disciplinares, os postulados da ampla defesa e do contraditório.

4.2.3. Exatamente por isso, apesar de a Lei nº 8.745/93, não fazer menção expressa à aplicação da Lei nº 8.112/90 ao rito da sindicância disciplinar aplicável aos agentes temporários, faz-se necessário temperar a aplicação da Lei nº 9.784/99 com alguns pontos mais relevantes da Lei nº 8.112/90, sempre com o intuito de permitir aplicação mais sólida dos princípios da ampla defesa e do contraditório.

4.2.4. Contudo, necessário fazer-se uma ressalva importante: não se está aqui a dizer que a sindicância disciplinar aplicável aos agentes temporários deverá seguir, passo a passo, o rito do processo administrativo disciplinar ordinário, previsto na Lei 8.112/90, para a responsabilização de servidores estatutários.

4.2.5. Em primeiro lugar, em razão da mencionada ausência de previsão expressa nesse sentido na Lei nº 8.745/93, e até mesmo na Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022, a qual determina expressamente, no art. 83, a aplicação apenas da Lei nº 9.784/99.

4.2.6. Em segundo lugar, porque é necessário se conferir procedimento mais reduzido e célere ao processo administrativo disciplinar aplicável aos agentes temporários, tendo em vista que a própria Lei nº 8.745/93 estabelece um prazo de conclusão de 30 dias para a sindicância, além de que a mesma lei prevê hipóteses de contratação de servidor temporário pelo prazo máximo de 6 meses, havendo a possibilidade de contratação para período de dias ou semanas. Deste modo, é necessário estabelecer procedimento que, sem reduzir o direito ao contraditório e ampla defesa, permita a conclusão do processo em tempo compatível ao período do contrato de trabalho.

4.2.7. Por essa razão, alcança-se uma importante conclusão parcial: deve-se estabelecer, em relação à sindicância disciplinar aplicável aos agentes temporários, um rito que tenha como base a Lei nº 9.784/99 (na condição de lei geral de processo administrativo e também em razão da previsão contida no art. 83 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022), temperado com algumas disposições da Lei nº 8.112/90, com o intuito de se reforçar, em favor do acusado, as garantias inerentes à ampla defesa e ao contraditório.

4.3. **A importância do termo de indicição no processo administrativo disciplinar aplicável aos servidores estatutários**

4.3.1. E o ponto que mais chama a atenção nessa “ponderação de regimes” diz respeito ao encerramento da instrução e à apresentação de defesa escrita pelo acusado. Nos processos que seguem o rito geral da Lei nº 9.784/99, após a fase de instrução probatória e antes do julgamento a ser proferido pela autoridade competente, deve ser aberto prazo ao interessado para sua manifestação de defesa, veiculada por meio de uma peça processual denominada defesa escrita, conforme determina o art. 44 da referida Lei: “*Art. 44. Encerrada a instrução, o interessado terá o direito de manifestar-se no prazo máximo de dez dias, salvo se outro prazo for legalmente fixado*”.

4.3.2. Já no caso de processo administrativo disciplinar em desfavor de servidor público estatutário, consoante a Lei nº 8.112/90, após o término da instrução probatória, entendendo a comissão pela ocorrência de ilícito disciplinar, deverá promover o indiciamento do acusado, o qual será citado para apresentação de defesa escrita. Somente depois da apresentação da defesa escrita é que a comissão emitirá o relatório final com suas conclusões.

4.3.3. Em outras palavras: ao utilizar-se a fase de instrução probatória e concluir-se pela existência de indícios da prática de infração disciplinar, a comissão processante deve emitir o termo de indicição do servidor público, com a definição de todas as condutas que lhe são imputadas e com a descrição das provas que levaram à tal conclusão. Esse termo de indicição é encaminhado ao acusado para que possa defender-se dos fatos que lhe são imputados e somente após tal fase de concretização dos direitos constitucionais à ampla defesa e ao contraditório, por meio da apresentação de sua defesa escrita, é que poderá a comissão processante emitir seu relatório final com eventual sugestão de aplicação de penalidade disciplinar. Após isso, é que a autoridade julgadora poderá aplicar alguma sanção disciplinar ao servidor público estatutário.

4.3.4. O termo de indiciamento constitui importante pressuposto para o exercício da defesa em sua plenitude. Nesse sentido, transcreve-se trecho da Nota Técnica nº 2803/2022/CGUNE/CRG (2579115 – destacou-se):

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar, ed. 2022 (p. 183/184), ensina:

O termo de indicição irá imputar ao servidor a prática de uma ou mais infrações disciplinares. Em razão disso, para que o servidor passe à condição de indiciado, ele necessariamente deverá ter figurado como acusado no processo, ou seja, ter sido notificado como tal para acompanhar toda a produção de provas, assegurando-se que também tenha sido intimado para interrogatório, sob pena de serem violados os princípios do contraditório e da ampla defesa. (...)

Apesar de externar juízo de convicção preliminar da comissão processante, **o termo de indicição é peça essencial para a defesa do indiciado. Isso porque ela formalizará a acusação e delimitará os termos da defesa escrita e do julgamento**, como se verá adiante. (...)

É importante que sejam narrados claramente todos os fatos provados na fase de instrução, haja vista que, após a defesa escrita, não se poderá fazer qualquer acréscimo factual relacionado à conduta do indiciado. Ademais, **o julgamento deverá ser baseado naquilo que tiver sido mencionado no termo de indicição, sob pena de nulidade**. Não é necessário, entretanto, a transcrição do inteiro teor das provas produzidas (por exemplo, a reprodução de todos os depoimentos colhidos), sendo suficiente a indicação daqueles trechos significativos para a convicção formada na indicição.

4.3.5. Em face dessas ponderações, pode-se de plano realçar o caráter essencial da indicição, que medeia a instrução probatória e o relatório final da comissão processante, pois tem decisiva importância para o regular desfecho do processo administrativo disciplinar. É que, quando da instauração do processo administrativo disciplinar, a autoridade administrativa competente formula um juízo preliminar, não definitivo, passível de revisão em face das provas produzidas pelo servidor acusado ou mesmo pelo trio processante constituído, haja vista que, no momento da abertura do feito punitivo, ainda podem existir fatos não esclarecidos suficientemente. Por seu turno, a indicição representa uma avaliação madura em torno da culpa do servidor acusado, à luz de todas as provas e fatos reunidos nos autos, após a realização dos atos processuais instrutórios pertinentes.

4.3.6. A indicição envolve, portanto, o juízo acerca da culpabilidade ou inocência do servidor acusado, não mais em caráter precário e sem o amplo esclarecimento do quadro fático, como ordinariamente ocorre na portaria inicial do processo administrativo disciplinar, mas sim quando já é possível verificar quais fatos foram comprovados pelas provas coletadas e contraditadas ao longo da instrução probatória e se eles eventualmente correspondem a infrações disciplinares previstas no estatuto disciplinar dos servidores públicos federais.

4.3.7. Tal providência reveste-se de especial importância quando se percebe que beira o impossível alguém se defender a contento se não ficam bastante claros os pontos da acusação, e se, por acaso, não são suficientemente apontadas as provas que fornecem adequado suporte ao juízo de reprovação da conduta faltosa atribuída ao servidor acusado. Com isso, tem-se que, quando da elaboração do termo de indicição, a tese acusatória deve ser manifestamente explicitada, com descrição dos fatos, provas e argumentos jurídicos devidamente fundamentados pela comissão processante, tudo isso sem permitir qualquer margem à censura genérica ou obscura da conduta do servidor, sob pena de inconstitucional cerceamento de defesa e irremediável nulidade do ato indiciatório.

4.3.8. Cabe, então, asseverar que devidamente escorreito é o termo de indicição cujo teor descreve nitidamente as condutas imputadas ao servidor acusado, com especificação dos fatos pertinentes ao caso, propiciando, assim, a plena realização do seu direito à ampla defesa. Isso porque a indicição estabelece a matéria fática envolvida no exame da responsabilidade disciplinar do servidor acusado, as condutas consideradas infrações funcionais e seus respectivos enquadramentos legais, fixando, desse modo, os necessários limites da acusação e da defesa.

4.3.9. Finalmente, vale a menção à situação de lançamento de fatos novos acusatórios na peça de indicição, não compreendidos no conjunto das provas até então produzidas, mas capazes de alterar o juízo sobre o caso concreto. Nesses casos, deve ser deferida, previamente, a garantia de ampla defesa e de desforço instrutório

(garantia do contraditório) em favor do acusado. Em outras palavras: se forem ventilados fatos ou argumentos novos na peça de indicição que não foram objeto da instrução probatória anterior, mas que sejam capazes de influenciar a compreensão e o julgamento da controvérsia, deverá, então, ser reaberta a fase instrutória, com o deferimento ao servidor acusado do direito de ser novamente ouvido e também de propor a realização de novas provas.

4.3.10. Após as indispensáveis considerações acerca da peça de indicição, deve-se, de imediato, assentar-se a importante ideia de que, no caso de julgamento condenatório sem prévio indiciamento em processo disciplinar contra servidor estatutário, tal decisão restará evada de nulidade, por clara violação aos princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório, que como já dito regem e perpassam todo o processo administrativo disciplinar. E mais, a aplicação de sanção disciplinar sem oportunidade prévia de defesa constitui um defeito insanável ou, de forma mais técnica, uma nulidade absoluta, uma vez que o prejuízo ao agente público assim julgado é cabalmente presumido.

4.3.11. Igualmente importante é a questão do julgamento condenatório lastreado em fatos não descritos na indicição, isso porque se o servidor acusado vem a ser punido por fato reprovável que nem sequer foi retratado na peça de indicição, as garantias da ampla defesa e do contraditório que lhe assistiam restam deveras prejudicadas, na medida em que, apesar de ter apresentado peça de defesa escrita, o seu esforço defensivo gravitou sobre outros fatos, enquanto a pena disciplinar veio a ser imposta por fundamentos fáticos desconhecidos do servidor acusado, sobre os quais não lhe foi deferido, na verdade, a decisiva oportunidade de reação processual, de refutar as razões desfavoráveis, de propor provas e contraprovas no sentido da sua inocência, relativamente aos efetivos elementos fáticos que vierem a ser o substrato do juízo condenatório em seu desfavor. Nessa linha de raciocínio, pode-se também asseverar ser nulo eventual julgamento condenatório, contendo a aplicação de penalidade administrativa superior à pena proposta pela comissão processante no seu relatório final, levando em conta fatos sobre os quais o acusado não teve a possibilidade de se pronunciar, em total desrespeito aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

4.3.12. Com estas considerações, tem-se que o julgamento condenatório proferido num processo administrativo disciplinar movido em face de servidor estatutário sem prévia elaboração do termo de indicição, ou lastreado em fatos não descritos na peça de indicição, ou, ainda, no caso de aplicação de penalidade administrativa superior à pena proposta pela comissão processante no seu relatório final, levando em conta fatos sobre os quais o acusado não teve a possibilidade de se pronunciar, tudo isso consiste em fato gravoso e danoso, gerando, portanto, prejuízos inaceitáveis e irreparáveis ao acusado.

4.3.13. Não há, assim, a possibilidade de convalidação desse ato de julgamento em tais situações, cabendo à Administração Pública invalidar o ato viciado e determinar a sua imediata correção. Anula-se, então, o julgamento, e à autoridade julgadora cabe avaliar os termos do relatório final, pois, em caso de discordância fundamentada, serão os autos devolvidos à comissão ou mesmo constituída nova comissão para a realização dos demais atos processuais.

4.4. **Análise específica da necessidade de termo de indicição na sindicância disciplinar aplicável aos agentes temporários**

4.4.1. No caso específico do servidor temporário, o processo de apuração disciplinar deve ser formalmente instaurado com a necessária delimitação dos fatos supostamente irregulares. Referido processo de apuração disciplinar de infrações perpetradas por servidores temporários materializa-se formalmente pela abertura de uma sindicância disciplinar. Frise-se que essa sindicância disciplinar será instaurada e conduzida nos termos da Lei nº 8.745/93, observando, no que for compatível, as disposições contidas na Lei nº 9.784/99.

4.4.2. Essa sindicância disciplinar poderá ser conduzida por um agente público, por comissão composta por dois ou mais agentes públicos ou pela unidade setorial de correção, conforme designação da autoridade competente por meio de publicação do competente ato administrativo instaurador, não sendo exigido o requisito da estabilidade para o agente público designado para atuar na sindicância disciplinar. Vale mencionar, ainda, a possibilidade de designação de suplente para substituir membro da comissão durante os afastamentos legais deste, devendo o substituto atuar exclusivamente nestes períodos de afastamentos legais do membro titular da comissão, conforme previsão expressa nos arts. 82 a 85 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022.

4.4.3. No âmbito da sindicância disciplinar, podem ser impostas aos servidores temporários as penalidades de advertência, suspensão de até 90 (noventa) dias ou demissão, conforme previsão expressa no art. 10 da Lei 8.745/93 c/c os arts. 82 a 85 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022. Importante anotar que, por decorrência do princípio da indisponibilidade do interesse público, a autoridade administrativa, em princípio, não tem a discricionariedade para deixar de aplicar a penalidade disciplinar, se ficar comprovado o cometimento da transgressão pelo servidor acusado, embora a reprimenda deva se adequar às peculiaridades do caso concreto.

4.4.4. Outrossim, releva mencionar, mais uma vez, que essa sindicância disciplinar deve obedecer em todo o seu rito ao postulado do devido processo legal, com observância irrestrita dos princípios do contraditório e da ampla defesa, conforme previsão expressa no art. 10 da Lei 8.745/93 c/c os arts. 82 a 85 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022. Por óbvio, a inobservância do procedimento necessário ao pleno exercício do contraditório e da ampla defesa do acusado constitui ilegalidade irreparável, consubstanciando-se assim em um vício insanável, que necessariamente impõe o desfazimento do ato evadido de nulidade absoluta, conforme previsão contida no art. 53 da Lei nº 9.784/99: "*Art. 53. A Administração deve anular seus próprios atos, quando evadidos de vício de legalidade, e pode revogá-los por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos*".

4.4.5. Importante também mencionar que essa sindicância disciplinar deve ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias, sendo admitidas prorrogações sucessivas, quando necessárias à conclusão da instrução probatória, conforme previsão expressa nos dispositivos normativos que regem o procedimento em questão.

4.4.6. Assim, após a conclusão da instrução probatória, deve ser oportunizado ao acusado a apresentação de sua peça de defesa, em obediência ao princípio da ampla defesa. Desse modo, depois de ultimada a instrução probatória, será aberto prazo para manifestação de defesa por parte do acusado, devendo manifestar-se no prazo máximo de 10 (dez) dias, conforme determina o já mencionado art. 44 da Lei nº 9.784/99. Em primeira análise, portanto, pode-se concluir que a sindicância disciplinar em face de temporário dispensa o indiciamento, de modo que, finalizada a instrução probatória, abre-se diretamente o prazo para manifestação da defesa. Adverte-se, porém, que tal situação somente pode ser observada quando houver exata correlação entre as condutas imputadas ao acusado no relatório final com aquelas mencionadas no ato de instauração do procedimento, trazidas à luz desde o juízo de admissibilidade prévio à instauração da sindicância disciplinar.

4.4.7. Nesse sentido, ganha ainda mais importância a ideia de que o juízo de admissibilidade tenha delimitado adequadamente os fatos a serem apurados no processo, indicando adequada e detalhadamente os elementos de convicção existentes no momento de sua elaboração, bem como descrevendo da forma mais precisa possível os fatos e condutas que se encontram sob apuração.

4.4.8. Diante dessas considerações, repita-se: na sindicância disciplinar em face de temporários, finalizada a instrução probatória sem o apontamento de fatos novos em relação ao narrado no ato de juízo de admissibilidade, abre-se o prazo para manifestação da defesa, sem necessidade, enfatize-se, de confecção da peça de indiciamento.

4.4.9. Tal entendimento decorre da já mencionada necessidade de se conferir à sindicância disciplinar dos agentes temporários procedimento mais reduzido e célere em relação ao processo administrativo disciplinar estatutário, de modo a se delinear procedimento que, sem reduzir o direito ao contraditório e ampla defesa, permita a conclusão do processo em tempo compatível ao período do contrato de trabalho.

4.4.10. Todavia, acaso sejam identificados novos fatos no curso da instrução probatória, que não constavam no ato de abertura da sindicância disciplinar, deve-se, então, elaborar o necessário termo de indicição, delimitando todos os fatos, provas, nexos causal e possíveis enquadramentos jurídicos, enfim, tudo que for necessário para um melhor exercício do contraditório e da ampla defesa por parte do acusado. Dessa forma, no mencionado caso de serem identificados novos fatos no curso da instrução probatória, a verdadeira oportunidade de exercício da ampla defesa pelo acusado somente poderá ser viabilizada por meio da indispensável elaboração do termo de indicição.

4.5. **Fluxo da sindicância disciplinar após o encerramento da instrução**

4.5.1. Após a conclusão da fase de instrução probatória, tendo a comissão de sindicância disciplinar apurado a ocorrência de alguma infração disciplinar, o acusado deverá ser notificado para apresentação de sua peça de defesa, no prazo máximo de 10 (dez) dias, conforme previsto no art. 44 da Lei nº 9.784/99. Observação importante deve ser feita no sentido de que a expressão "prazo máximo" não pode ser lida como a possibilidade de a comissão sindicante reduzir esse prazo discricionariamente. A referida expressão deve ser entendida como um limite de proteção do interessado, o qual detém até 10 (dez) dias para apresentar sua defesa escrita. Assim, não se mostra cabível a redução desse prazo por decisão dos agentes responsáveis pela condução da sindicância.

4.5.2. Anote-se, incidentalmente, que o rito processual previsto na Lei nº 9.784/99 não comporta a realização do interrogatório, por ausência de previsão legal e pelo fato de já haver oportunidade de manifestação do acusado por ocasião da defesa escrita. Todavia, caso a comissão entenda que a oitiva do acusado possa vir a contribuir com os esclarecimentos dos fatos, e havendo concordância do acusado, é possível facultar a colheita do respectivo depoimento, com as devidas garantias ao silêncio e sem a colheita do compromisso legal de dizer a verdade.

4.5.3. Após recebida a defesa escrita, o passo seguinte é a elaboração do relatório final por parte da comissão de sindicância disciplinar. O relatório é o ato final da comissão, o conclusivo pronunciamento do conselho processante acerca do quanto apurado ao longo da sindicância disciplinar, lavrado com a opinião acerca da existência, ou não, de responsabilidade administrativa do servidor acusado, acompanhada da proposta (não vinculante) de julgamento à autoridade administrativa. Constitui-se, assim, o relatório final numa peça em que se fará minuciosa informação de tudo quanto foi apurado a respeito dos fatos descritos na sindicância disciplinar e no bojo da qual será formalizada uma conclusão acerca da culpa ou inocência do servidor acusado, amparada nos elementos produzidos no processo disciplinar.

4.5.4. O relatório final é, portanto, a peça decisiva (embora opinativa e não vinculante) dos trabalhos consumados pelo colegiado processante; é o documento da

mais alta relevância para a decisão da sindicância disciplinar, visto que a sua finalidade primordial é espelhar a confiável e sólida apreciação de todo o conteúdo dos autos, o relato imparcial e objetivo do que se apurou, do quanto se confirmou, ou não, acerca das irregularidades atribuídas ao servidor acusado. O relatório final deve ser a fiel descrição do teor das provas coletadas e o cotejo delas com as alegações de defesa e contraprovas realizadas pelo acusado, em vista do juízo conclusivo acerca do cometimento de infrações disciplinares pelo servidor processado, sendo isso feito com o correto enquadramento legal da conduta inquestionavelmente praticada pelo agente público e a exposição das circunstâncias pertinentes ao fato, juntamente com as demais questões relevantes para o regular julgamento final do processo disciplinar.

4.5.5. Feitas essas considerações genéricas sobre o relatório final, importa agora colocar em relevo que referida peça da comissão processante deve necessariamente atrelar-se ao fato mencionado no ato de instauração da sindicância disciplinar, pois seria inadmissível o surgimento, após a apresentação da defesa escrita, de acusações novas, lançadas contra o servidor acusado e dele até então desconhecidas. Com isso, o relatório final não pode inovar em relação aos fatos, circunstâncias ou tipificações que agravem o que outrora foi aventado no juízo de admissibilidade.

4.5.6. Nesse contexto, acaso sejam identificados fatos novos, que não constavam no ato de instauração da sindicância disciplinar, no curso da instrução probatória, deve-se, então, elaborar o competente termo de indicição, delimitando todos os fatos, circunstâncias ou tipificações, com o nítido propósito de ofertar ao acusado o pleno exercício do seu direito à ampla defesa.

4.5.7. Após a produção do relatório final, proceder-se-á ao julgamento, última fase do processo de apuração disciplinar. De início, deve-se asseverar que, uma vez concluídas as atividades de coleta de provas em regime contraditório, depois de formulada a acusação minuciosa das irregularidades cometidas pelo servidor, e depois de concedido o prazo para defesa do acusado, os autos do processo disciplinar, juntamente com o relatório final da comissão (conclusivo quanto à inocência ou culpabilidade do servidor), serão remetidos à autoridade que determinou a sua instauração para julgamento.

4.5.8. Assim, observa-se que o julgamento é a fase final do processo disciplinar, em que a autoridade administrativa recebe o resultado de todo um trabalho de apuração desenvolvido pela comissão processante, depois da suficiente produção de provas e da presumidamente apreciação rigorosa e imparcial dos fatos, com a participação em contraditório por parte do acusado.

4.5.9. É por ocasião do julgamento que a autoridade que procedeu à instauração do processo disciplinar deverá, se for competente, decidir sobre a comprovação, ou não comprovação, do cometimento de infração funcional pelo servidor acusado, apreciando, criteriosamente e fundamentadamente, as provas coletadas nos autos e cotejando com as razões de defesa e da comissão processante, tudo isso no intuito de formar um juízo final em torno da conduta praticada pelo servidor acusado, com vistas à aplicação de penalidade administrativa ou à absolvição.

4.5.10. Importante destacar, no ponto, a necessidade de observância do Princípio da Proibição de Decisão Surpresa, que veda seja proferida nos autos qualquer decisão, sem que tenha sido dada às partes, previamente, a oportunidade para manifestarem-se a respeito dos fatos nela descritos. À toda evidência, o servidor acusado não pode ser surpreendido por decisão fundada em fatos e circunstâncias a respeito dos quais não tenha, previamente, tomado conhecimento, tampouco a oportunidade de manifestar-se a respeito. Ora, o relacionamento entre Administração Pública e o servidor acusado deve se dar com total transparência, o que somente pode ser verdadeiramente materializado se na avaliação dos fatos e do direito não houver surpresas para o acusado, ou melhor, se não houver burlas à garantia constitucional do contraditório. Isso tem a ver com a boa-fé com que devem proceder os poderes públicos, agindo com transparência e imparcialidade.

4.5.11. Em arremate e de forma sintética sobre tudo que aqui se afirmou acerca da apuração de infrações funcionais praticadas por servidor temporário, podem-se resumir da seguinte forma as fases da sindicância disciplinar de agentes temporários, a qual deverá ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias: *a) instauração da sindicância disciplinar; b) instrução probatória (que, como regra geral, prescinde de termo de indicição, salvo na hipótese de ao final da instrução probatória restarem comprovados fatos não descritos inicialmente no juízo de admissibilidade, hipótese em que a elaboração de termo de indicição pela comissão sindicante torna-se obrigatória); c) apresentação da peça de defesa pelo acusado (prazo de 10 (dez) dias para apresentação de defesa escrita); d) elaboração do relatório final por parte da comissão de sindicância disciplinar; e d) julgamento pela autoridade competente, conforme constam nos fluxogramas apresentados no anexo da presente Nota.*

5. CONCLUSÃO

5.1. Diante do exposto, propõem-se as seguintes diretrizes para Sindicância Disciplinar a ser aplicada em face dos agentes temporários (ver também fluxograma em anexo):

- Deverá ser seguido rito que tenha como base a Lei nº 9.784/99 (em razão especialmente da previsão contida no art. 83 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022), temperado com algumas disposições que tenham como intuito reforçar, em favor do acusado, as garantias inerentes à ampla defesa e ao contraditório.
- Previamente à instauração da Sindicância Disciplinar, deve ser elaborado juízo de admissibilidade, que deverá conter análise dos fatos, condutas, agentes envolvidos e possível tipificação, da forma mais detalhada que o momento processual permitir, de modo a nortear a posterior produção de provas e apresentação de defesa pelo acusado.
- Ao final da instrução, deve-se notificar o acusado para apresentação de defesa escrita, nos termos do art. 44 da Lei nº 9.784/99, dispensando-se a elaboração de termo de indicição caso os fatos apurados no processo coincidam exatamente com aqueles apontados no juízo de admissibilidade/indicados na instauração.
- Caso na fase instrutória sejam conhecidos novos fatos pelos quais o acusado possa vir a ser responsabilizado, deverá ser elaborado termo de indicição previamente à abertura de prazo para a defesa escrita.
- Após a apresentação da defesa, deve ser elaborado o Relatório Final, contendo opinião conclusiva acerca do resultado que se entende mais adequada o processo; esse Relatório não poderá inovar trazendo fatos não apontados no juízo de admissibilidade ou no eventual termo de indicição.
- Por ausência de previsão legal, o interrogatório do acusado não é obrigatório, devendo a Comissão facultar o comparecimento do acusado caso entenda que seu depoimento possa contribuir para melhor elucidação dos fatos sob apuração.

5.2. À consideração do Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE TRINDADE MONTEIRO NETO**, Auditor Federal de Finanças e Controle, em 23/08/2023, às 10:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

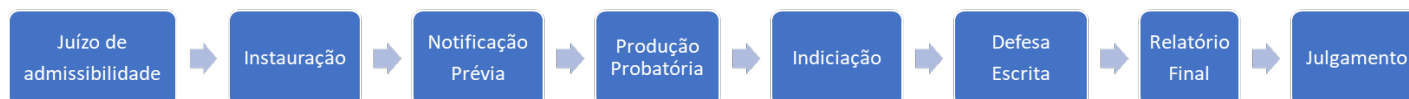
A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2744597 e o código CRC 246B51AC

ANEXO

Figura 1. Fluxograma da Sindicância Disciplinar sem termo de indicição. Quando no relatório final vierem a ser apontados os mesmos fatos já descritos no juízo de admissibilidade:



Figura 2. Fluxograma da Sindicância Disciplinar com termo de indicição (ocasiões em que, durante a instrução, forem apontados fatos descobertos no curso da apuração, os quais não constavam no juízo de admissibilidade ou no ato de instauração):





CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. De acordo com a Nota Técnica nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG (2744597).
2. Encaminhe-se o processo à consideração superior da DICOR, para que seja posteriormente submetida à aprovação final pelo Sr. Corregedor-Geral da União.
3. Diante da superação de entendimento, propõe-se a revogação da Nota Técnica nº 2803/2022/CGUNE/CRG.
4. Em razão da definição de novo rito para a Sindicância para apuração de fatos cometidos por servidores temporários, propõe-se o envio do processo à CGM para as atualizações necessárias junto ao Sistema e-PAD.
5. Por fim, propõe-se o envio do processo à CGSSIS para continuidade da análise feita junto à Nota Informativa 286 (2710908).



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, Coordenador-Geral de **Uniformização de Entendimentos**, em 23/08/2023, às 11:11, 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 2927685 e o código CRC 7FB EF04D

Referência: Processo nº 00190.110147/2022-31

SEI nº 2927685



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO DICOR

1. De acordo com a Nota Técnica 955 (2744597), aprovada pelo Despacho (2927685).
2. Encaminhe-se à apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.



Documento assinado eletronicamente por **RODRIGO ABIJAODI LOPES DE VASCONCELLOS**, **Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, Substituto**, em 23/08/2023, às 17:11, 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 2928484 e o código CRC C80BA7CE

Referência: Processo nº 00190.110147/2022-31

SEI nº 2928484



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica Nº 955/2023/CGUNE/DICOR/CRG (2744597), aprovada pelos Despachos CGUNE (2927685) e DICOR (2928484).
2. Considerando a superação de entendimento em razão da definição de novo rito para a Sindicância para apuração de fatos cometidos por servidores temporários, decido pela revogação da Nota Técnica nº 2803/2022/CGUNE/CRG.
3. À CGM, para conhecimento e atualizações necessárias junto ao Sistema e-PAD, e à CGSSIS, para continuidade da análise feita junto à Nota Informativa nº 286/2023/COAP/DICOR/CRG (2710908), conforme sugerido nos itens 4 e 5 do Despacho CGUNE (2927685).
4. À CGUNE, para inclusão na Base de Conhecimento.
5. À DIRAP e DICOR, para conhecimento e divulgação entre as equipes.



Documento assinado eletronicamente por **RICARDO WAGNER DE ARAÚJO**, Corregedor-Geral da União, em 28/08/2023, às 11:15, 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 2929442 e o código CRC 10BB4C12

Referência: Processo nº 00190.110147/2022-31

SEI nº 2929442