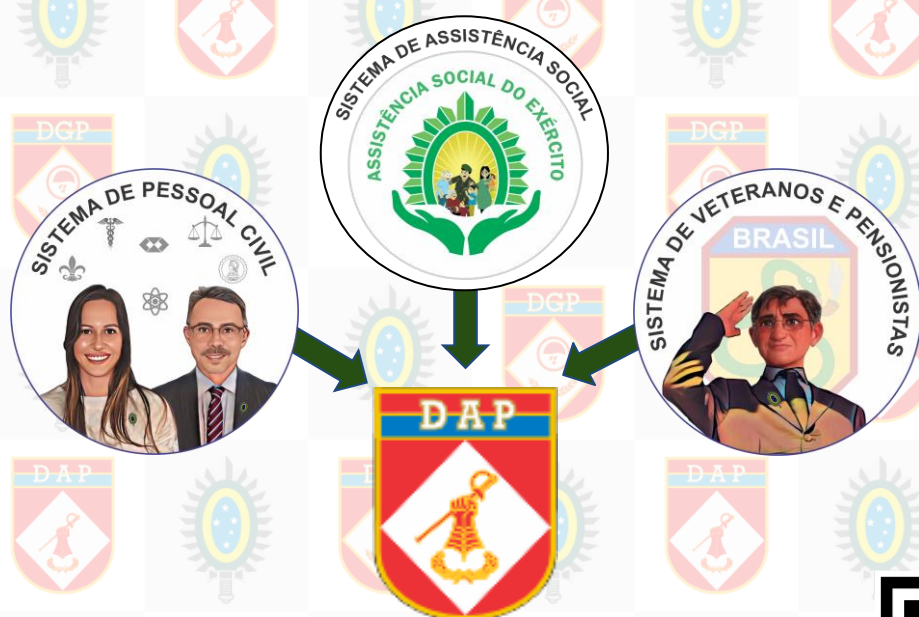


CORREIÇÃO DE SERVIDORES CIVIS

CARTILHA DE ORIENTAÇÕES

COMANDANTES DE OM COM SERVIDORES CIVIS EM SEUS EFETIVOS



A SERVIÇO DA FAMÍLIA MILITAR!



MENSAGEM DO DIRETOR DE ASSISTÊNCIA AO PESSOAL

A Diretoria de Assistência ao Pessoal (DAP) é o órgão técnico-normativo do Departamento-Geral do Pessoal (DGP) que exerce, no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), as competências de Unidade Setorial de Correição dos servidores públicos civis (SC) constantes dos Quadros e Tabelas do Comando do Exército.

Diferentemente do cidadão comum, que pode fazer tudo que a lei não proíbe, o servidor público exerce as suas atribuições praticando atos permitidos pela lei e demais atos normativos. Quando o servidor extrapola tais limites, surge o ato ilícito, que obriga a Administração a dar resposta disciplinar ao caso concreto.

A DAP acredita que o meio mais eficaz no combate aos ilícitos administrativos é a PREVENÇÃO. As medidas preventivas às infrações de natureza culposa são a capacitação e treinamento continuados dos agentes com atribuições correcionais nas organizações militares (OM) possuidoras de servidores civis em seus efetivos. Campanhas educativas, palestras e instruções periódicas com a participação de SC são iniciativas que contribuem para evitar que infrações disciplinares sejam cometidas. Não menos importante é o constante monitoramento e supervisão dos servidores encarregados de funções sensíveis, em especial, os que trabalham em seções de geração de direitos, os que lidam - de forma direta ou indireta - com contratações e verbas públicas, controle de materiais e missões correlatas.

No que tange ao combate aos ilícitos dolosos, a Administração deve ser firme na resposta ao caso concreto, via apuração e responsabilização disciplinar, atuando de forma tempestiva e com efetividade, dissuadindo e desestimulando a prática de outros atos dessa natureza.

Em que pese as instaurações de procedimentos correcionais serem inevitáveis, a DAP acredita que a prevenção é preponderante para o exercício das atribuições correcionais no âmbito do Exército. Nesse diapasão, é imperioso o envolvimento direto e decisivo do comandante, por se tratar do "primeiro corregedor" dos servidores lotados na OM sob o seu comando. São muito bem-vindas a adoção de boas práticas administrativas, ações educacionais, reuniões periódicas com servidores para tratar da temática correcional e estímulo à participação de militares e SC em capacitações.

Para o êxito da missão de manter a disciplina dos servidores lotados no Exército, em padrões desejáveis, é essencial a sinergia entre a DAP, as OM possuídas de servidores civis e seus efetivos e seus respectivos escalões. Nesse contexto, a DAP é a estrutura administrativa central desse processo e sempre atuará como parceira, auxiliando e orientando as OM em seus procedimentos correcionais.

Contem conosco!

1. APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem por objetivo apresentar aos comandantes de OM possuidoras de servidores civis em seus efetivos, o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), a legislação correcional vigente na Administração Federal, as estruturas administrativas do Exército com competências disciplinares e descrever os procedimentos de controle disciplinar previstos na legislação.

As orientações são baseadas na experiência da Diretoria de Assistência ao Pessoal (DAP) nas apurações de irregularidades que chegam ao conhecimento de sua Assessoria de Correição de Servidores Civis e que trazem ensinamentos valiosos aos comandantes.

2. O TERMO "CORREIÇÃO"

O termo "correição", com base no Dicionário Aurélio Buarque de Holanda, tem os seguintes sentidos:

1. Ato ou efeito de corrigir; correção.
2. Função administrativa, em via de regra de competência do poder judiciário, exercida pelo corregedor.
3. Visita do corregedor às comarcas, no exercício de suas atribuições.

Assim, como ato que visa a correção de condutas, verificou-se que a "correição" está ligada ao exercício do "poder disciplinar".

3. O SISTEMA DE CORREIÇÃO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL (SISCOR)

O SISCOR foi criado pelo Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, e consiste das atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades, no âmbito do Poder Executivo Federal, por meio da instauração de processos e condução de procedimentos correcionais.

O órgão central do SISCOR é a Controladoria-Geral da União (CGU), que promove, coordena e acompanha a execução das ações disciplinares na Administração Federal. As estruturas ministeriais atuam no sistema como unidades setoriais correcionais. No âmbito do Exército, quem executa a gestão correcional dos SC lotados na Força é a DAP, conforme os regramentos de delegação e subdelegação de competências do Comandante do Exército.

4. LEGISLAÇÃO CORRECIONAL

Os normativos imprescindíveis ao exercício das atribuições correcionais são os que abaixo se seguem:

a. Constituição Federal, em especial em seu art. 41, que prevê a estabilidade ao servidor após três anos de exercício em cargo de provimento efetivo, para o qual tenha sido nomeado em virtude de concurso público. O mesmo dispositivo prevê, ainda, que a perda do cargo público se dará em razão de sentença judicial transitada em julgado e mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

b. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em especial o seu Título IV, que dispõe sobre o Regime Disciplinar dos servidores (art. 116 a 182).

c. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que estabelece as normas relativas ao Processo Administrativo no âmbito da Administração Federal.

d. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional.

e. Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que cria o SISCOR.

f. Instrução Normativa nº 14, de 14 de novembro de 2018, da CGU, que regulamenta as atividades correcionais no âmbito do SISCOR.

g. Portaria nº 1.700-Cmt Ex, de 8 de dezembro de 2012, que delega e subdelega competência para a prática de atos administrativos no âmbito do Exército.

h. Portaria nº 107-Cmt Ex, de 13 de fevereiro de 2012, que aprova as Instruções Gerais para a Elaboração de Sindicância no Âmbito do Exército Brasileiro.

i. Portaria nº 1.220-C Ex, de 17 de novembro de 2020, que Aprova as Normas para Celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) dos SC integrantes dos quadros e tabelas do Comando do Exército (EB10-N-02.003).

Sr Comandante!

**Mantenha a legislação correcional atualizada acessando
www.dap.eb.mil.br – click em ASSESSORIA DE CORREIÇÃO**

5. IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO

As medidas de prevenção às infrações disciplinares sempre trazem bons resultados à Administração Militar. Nesse sentido, é salutar a realização de palestras periódicas aos servidores lotados na OM sob seu comando, bem como aos agentes com atribuições relacionadas ao controle disciplinar, sobre a legislação correcional, sobretudo aos deveres e proibições previstos nos art. 116 e 117, da Lei nº 8.112/90. Também é de bom alvitre estimular que militares e servidores com atribuições correcionais realizem cursos, estágios, congressos e similares, que periodicamente são ofertados pela CGU, ENAP e Escolas de Governo da Administração Federal. Tais capacitações são

realizadas, via de regra, na modalidade EAD, disponibilizadas de forma gratuita e com certificação de conclusão de curso.

As estruturas administrativas regionais da CGU ofertam, esporadicamente, capacitações na modalidade de EAD e/ou presencial. Nesse sentido, é importante que o comandante da OM realize o estreitamento institucional com os Superintendentes responsáveis pelas Controladorias Regionais da União nos Estados da Federação.

Sr. Comandante!
Capacitação e prevenção sempre geram os melhores resultados.
Estabeleça os contatos institucionais com a Superintendência Regional da CGU do Estado onde sua OM se localiza. Acesse periodicamente
<https://www.escolavirtual.gov.br/> e <https://ead.cgu.gov.br/>

6. QUEM POSSUI ATRIBUIÇÕES CORRECIONAIS NO EXÉRCITO?

a. Comandante de Organização Militar

O Cmt OM é o “primeiro corregedor” do servidor civil. É o comandante, via de regra, a autoridade que primeiro toma conhecimento de eventual irregularidade cometida em sua respectiva OM (art. 143, da Lei nº 8.112/90) e assim se torna o responsável pela apuração dos fatos chegados ao seu conhecimento. É imperioso que o comandante conheça a legislação correccional e providencie para que seu encarregado de pessoal, chefe de SPC e responsáveis pelo assessoramento jurídico também conheçam o tema, pois o desconhecimento pode gerar riscos à Administração Militar e estimular a impunidade e a injustiça.

Sr Comandante!
O conhecimento da legislação correccional é essencial para a manutenção dos padrões disciplinares dos servidores civis lotados em sua OM. Acesse
www.dap.eb.mil.br – click em ASSESSORIA DE CORREIÇÃO - Legislação

b. Diretoria de Assistência ao Pessoal

É o órgão técnico-normativo, pertencente à estrutura organizacional do Departamento-Geral do Pessoal, que atua como Unidade Setorial Correccional dos Servidores Públicos Civis pertencentes aos Quadros e Tabelas do Comando do Exército. A DAP exerce as suas competências correccionais conforme o previsto no art. 5º do Decreto nº 5.480/05, sob os regramentos de delegação e subdelegação de competências vigentes na Força.

A DAP realiza a interlocução entre o Comando do Exército e a Controladoria-Geral da União nos assuntos afetos à gestão disciplinar dos SC. Uma das atribuições da Diretoria junto à CGU é manter atualizado o cadastro dos procedimentos correccionais no Sistema de Gestão de Processos Administrativos Disciplinares (CGU-PAD). Nesse sentido, é de fundamental

importância que todos os procedimentos disciplinares instaurados nas OM sejam de conhecimento da DAP, inclusive e excepcionalmente, eventual instauração de Inquérito Policial Militar (IPM) que envolva SC.

Sr Comandante!

Dê ciência à DAP sobre todas as instaurações de procedimentos disciplinares que envolvam os servidores de suas OM e ao final das apurações encaminhem cópia integral dos autos, solução e respectiva publicação à Diretoria.

c. Escalão Enquadrante

Importante ressaltar que, em face do princípio da hierarquia vigente na Administração Pública, é conferida, às estruturas administrativas de escalão superior, a competência para rever atos disciplinares exarados por suas OM subordinadas ou avocar para si atribuições correccionais julgadas oportunas ou convenientes para a Administração Militar. Trata-se de procedimento excepcional, mas que decorre de regra básica de hermenêutica, que estabelece o princípio de que “quem pode o mais, pode o menos”, bastando para tanto, que o titular do órgão enquadrante apresente as motivações de tais medidas.

Sr Comandante!

O seu escalão superior pode determinar que os procedimentos disciplinares sua OM sejam refeitos, portanto zele pela correta aplicação da legislação correccional em suas decisões.

7. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

O juízo de admissibilidade (JA) é o procedimento administrativo por meio do qual a autoridade competente decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correccional. Na hipótese da instauração, o comandante se valerá do JA para determinar a espécie de procedimento mais adequado a ser utilizado no caso concreto (SINVE, SINAC, celebração de TAC ou solicitação de instauração de PAD à DAP).

A Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019, conhecida como “Lei de Abuso de Autoridade” (LAA), trouxe impactos consideráveis para os procedimentos correccionais dos servidores públicos. Tais mudanças já contemplam os procedimentos disciplinares desde a instauração.

A autoridade que, por dever de ofício, deve apurar as irregularidades chegadas ao seu conhecimento, também é a mesma que não deve instaurar quaisquer procedimentos sem a observância das premissas estabelecidas na LAA. A nova lei determina que a deflagração de qualquer procedimento acusatório deve observar as premissas de “justo motivo” e “prazo razoável processual”, ou seja, instauração devidamente motivada e apuração realizada em prazo compatível com a legislação correlata.

Nesse contexto, é de suma importância que todos os procedimentos acusatórios que envolvam SC, sejam precedidos de JA e que toda documentação elaborada e colhida no exame admissional conste dos autos do processo a ter sua instauração autorizada.

Sr Comandante!

Não abra mão de realizar o juízo de admissibilidade antes de instaurar qualquer procedimento disciplinar. Acesse www.dap.eb.mil.br – click em **ASSESSORIA DE CORREIÇÃO – Notas Informativas – Nota nº 06 – Juízo de Admissibilidade**

8. PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

Os procedimentos correccionais são os chamados investigativos e acusatórios.

a. Procedimentos investigativos

São os que se destinam a esclarecer fatos, apurar autoria e materialidade, ou seja, não são procedimentos aptos a ensejar qualquer aplicação de penalidade ao servidor. São as sindicâncias investigativas (SINVE) instauradas por ato do Cmt OM, conduzidas por MILITAR e disciplinadas pela Port. nº 107/Cmt Ex, de 13 FEV 12 (IG de Sindicâncias). A instauração de SINVE é recomendada para as hipóteses de apurações complexas e/ou de grave repercussão, nas quais se exige maior coleta de provas, dados e informações capazes de se estabelecer, com maior robustez, a autoria, a materialidade e o nexo causal entre a conduta do agente e o resultado da possível infração (Ex: múltiplos envolvidos, infrações que envolvam possíveis crimes sexuais etc).

b. Procedimentos acusatórios

São os que visam apurar condutas infracionais, que podem resultar na aplicação de penalidade ao servidor e que, por essa razão, devem ser garantido ao acusado a ampla defesa e o contraditório. Tais procedimentos são divididos em: sindicância acusatória (SINAC) e processo administrativo disciplinar (PAD).

1) Sindicância Acusatória – instaurada pelo Cmt OM, disciplinada pela Lei nº 8.112/90, é o instrumento de apuração de infrações leves e de média gravidade, de mesmo rito ordinário previsto para o PAD e conduzida por 3 (três) SC estáveis, cujo presidente deve ser ocupante de cargo superior ou do mesmo nível, ou de escolaridade superior ou igual ao do acusado. O prazo para conclusão da sindicância é de 30 (trinta) dias, contados do primeiro dia útil subsequente ao da publicação da portaria instauradora em Boletim de Acesso Restrito (BAR), podendo tal prazo ser prorrogado por igual período.

O comandante é a autoridade julgadora da SINAC. No entanto, o limite legal para aplicação da penalidade no nível da OM vai da advertência até 30 (trinta) dias de suspensão.

Caso a penalidade resultante da SINAC extrapole o limite legal de dias da suspensão, o Cmt OM deve remeter os autos à DAP, para o devido encaminhamento do feito.

2) Processo Administrativo Disciplinar - O PAD é o procedimento correccional acusatório que deve ser instaurado sempre que houver indício da prática de infração disciplinar de maior gravidade. Constatada essa hipótese, o Cmt/Ch/Dir da OM deve reunir as evidências iniciais da eventual irregularidade, realizar o JA e comunicar o fato à DAP, remetendo à Diretoria o relatório admissional e toda a documentação comprobatória da instauração do procedimento, conforme prevê a Nota Informativa nº 06/Asse Cor, de 27 NOV 20, disponível no site www.dap.eb.mil.br – Assessoria de Correição – Notas Informativas. Após a análise da documentação, a DAP pode instaurar o PAD, determinar a instauração de SINAC pela OM, a celebração de TAC, ou ainda, se entender que não ocorreu a prática de irregularidade disciplinar, determinar o arquivamento da demanda. O PAD possui **2 (dois) ritos**:

a) O rito processual ordinário é o constante do art. 148 e seguintes da Lei nº 8.112/90, do art. 32 a 35 da IN nº 14-CGU, de 14 NOV 2018 e se divide nas fases de instauração, inquérito administrativo e julgamento. A instauração, conforme já dito, compete à DAP. O inquérito administrativo compreende as subfases de instrução processual, defesa e relatório final, que são incumbências da comissão de processo administrativo disciplinar (CPAD), formada por 3 (três) servidores civis estáveis, indicados pelo Cmt OM e respeitados os critérios de ocupação de cargo e escolaridade previstos no art. 149, da Lei nº 8.112/90.

O julgamento caberá ao Diretor da DAP, no caso de ser aplicada a penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias, ou ao Comandante do Exército, no caso de a penalidade a ser aplicada ser a suspensão superior a 30 (trinta) dias, demissão ou cassação de aposentadoria.

b) O PAD de rito sumário é aplicável apenas quando da apuração dos ilícitos disciplinares de acumulação ilegal de cargos, abandono de cargo e inassiduidade habitual, previstos nos art. 133 a 140, da Lei nº 8.112/1990 e nos art. 36 e 37 da IN nº 14-CGU, de 14 NOV 2018. Constatada uma das infrações supracitadas, o Cmt/Ch/Dir da OM deve reunir todas as comprovações das faltas do servidor (folha de ponto, publicação em boletim, comunicado enviado ao endereço do faltante etc), realizar o JA e remeter toda esta documentação à DAP, com a indicação de 2 (dois) servidores civis, atendidos os mesmos requisitos necessário do PAD ordinário, para a realização dos trabalhos de apuração. Aqui, o rito processual é mais célere, tendo em vista que já está constatada a autoria e a materialidade do fato. Os prazos processuais são reduzidos, 30 dias para conclusão dos trabalhos, prorrogáveis por até mais 15 dias e 5 dias para o julgamento (§ 7º e 4º do art. 133, da Lei nº 8.112/90). O processo se divide em instauração, instrução sumária (indiciação do acusado, defesa e relatório final) e, por fim, o julgamento pela autoridade competente. Em tese, as provas produzidas no processo se restringem às documentais, admitidas outras quando necessário, em cumprimento o contraditório e a ampla defesa. Isso ocorre em razão da

necessidade de existência de prova pré-constituída, nos termos do art. 37, § 5º, da IN nº 14-CGU.

Do julgamento do PAD sumário somente poderá resultar a aplicação da penalidade de demissão de SC ou cassação de aposentadoria do inativo, quando julgado culpado; se julgado inocente, o processo será arquivado. Não cabe a aplicação de outro tipo de penalidade, conforme prevê o art. 133, § 6º e art. 140, ambos da Lei nº 8.112/1990.

Observação: Após o julgamento do PAD, seja de rito ordinário ou sumário, a OM deve transcrever a decisão da autoridade competente em BAR, notificar o servidor, tomar todas as medidas administrativas previstas no despacho decisório e por fim remeter cópia da publicação supracitada à DAP, para fins de alimentação do CGU-PAD.

3. Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)

Os procedimentos correccionais - em especial os PAD - são, por natureza, demorados e dispendiosos. Nesse sentido, é de suma importância que a Administração Militar busque instrumentos mais eficientes de gestão pública. A mobilização de servidores para compor uma comissão processante onera a força de trabalho da OM.

Ante o surgimento de infração disciplinar no ambiente de trabalho, cabe ao comandante verificar se a resposta disciplinar pode ser feita através do TAC, previsto na Port. nº 1.220-C Ex, de 17 NOV 20. A celebração do TAC tem se mostrado um procedimento alternativo, que evita instaurações dispendiosas para apurar infrações de menor poder ofensivo.

O TAC é o procedimento administrativo para fins de resolução de conflitos de forma consensual entre o servidor infrator e a Administração Militar, por intermédio do Cmt OM. Sua principal finalidade é evitar a instauração de outros procedimentos correccionais, como a SINAC ou o PAD, ou mesmo quando já instaurados, que se possa solucionar a demanda por meio da celebração do TAC.

O procedimento foi regulamentado pela Instrução Normativa nº 4, de 21 FEV 20, da CGU, órgão central do SISCOR.

No âmbito do Comando do Exército, a Portaria C Ex nº 1.220, de 17 NOV 20, aprovou as Normas para Celebração do Termo de Ajustamento de Conduta TAC dos SC integrantes dos quadros e tabelas do Comando do Exército, publicada no BE nº 48, de 27 NOV 2020.

O TAC será celebrado quando da ocorrência de infrações disciplinares de menor potencial ofensivo, praticada por servidor civil, ou seja, a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, nos termos do art. 129 da Lei nº 8.112/1990.

O servidor deve se comprometer a ajustar sua conduta, observando os deveres e as proibições legais.

O TAC pode ser celebrado por proposta do servidor civil infrator, pela autoridade competente para sua celebração (Cmt OM) ou por sugestão da comissão encarregada de conduzir o procedimento disciplinar (SINAC ou PAD).

Quando se tratar de procedimentos disciplinares em curso, o interessado pode solicitar a celebração do TAC no prazo de até 10 (dez) dias

após o recebimento da notificação inicial. Já no caso de a autoridade competente sugerir a celebração do TAC de ofício, este ato poderá ser praticado até a elaboração do relatório final pela comissão responsável pela condução do procedimento disciplinar.

Ademais, o TAC somente será instaurado quando o servidor investigado não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais; não tenha firmado outro TAC nos últimos 2 (dois) anos; e tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública, mediante assinatura de Termo Circunstanciado Administrativo (TCA).

Sr Comandante!

Esclarecimentos sobre Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) na Nota Informativa nº 07—Asse Cor, de 4 DEZ 20. Acesse www.dap.eb.mil.br – click em ASSESSORIA DE CORREIÇÃO – Notas Informativas – Nota nº 07 – TAC

9. PENALIDADES

As penalidades previstas na legislação para o servidor público civil são: advertência, suspensão até 90 dias, demissão, destituição do cargo em comissão, destituição da função comissionada e cassação de aposentadoria ou disponibilidade do inativo.

Segue o quadro-resumo com as condutas infracionais mais corriqueiras e suas respectivas penalidades:

DAS PENALIDADES (Art. 127 a 142 da Lei nº 8.112/1990)	
PENALIDADE	CABIMENTO
ADVERTÊNCIA	<ol style="list-style-type: none">1) ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;2) retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;3) recusar fé a documentos públicos;4) opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;5) promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;6) cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;7) coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;8) manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; e9) recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.10) Inobservar dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique a imposição de penalidade mais grave.

PENALIDADE	CABIMENTO
SUSPENSÃO	<p>Reincidência das faltas punidas com advertência.</p> <p>1) cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;</p> <p>2) exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função ou com o horário de trabalho; e</p> <p>3) recusa a submeter-se à perícia médica determinada pela autoridade competente.</p>
DEMISSÃO	<p>1) crime contra a administração pública;</p> <p>2) abandono de cargo (ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 dias consecutivos);</p> <p>3) inassiduidade habitual (falta ao serviço, sem causa justificada, por 60 dias, interpoladamente, durante o período de 12 meses);</p> <p>4) improbidade administrativa (Lei nº8429/92);</p> <p>5) incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;</p> <p>6) insubordinação grave em serviço;</p> <p>7) ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;</p> <p>8) aplicação irregular de dinheiro público;</p> <p>9) revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;</p> <p>10) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;</p> <p>11) corrupção;</p> <p>12) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;</p> <p>13) transgressão às seguintes proibições:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; ✓ participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário. EXCEÇÃO: participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e gozo de licença para o trato de interesses particulares, observada a legislação sobre conflito de interesses. ✓ atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro; ✓ receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições; ✓ aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; ✓ praticar usura sob qualquer de suas formas; ✓ proceder de forma desidiosa; ✓ utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares.

PENALIDADE	CABIMENTO
DESTITUIÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO	A destituição do cargo em comissão exercido por servidor não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

DESTITUIÇÃO DA FUNÇÃO COMISSIONADA	A destituição da função comissionada exercida por servidor ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.
CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA OU DISPONIBILIDADE.	Prática, na atividade, de falta punível com demissão.

10. AUTORIDADE COMPETENTE

O art. 143 da Lei nº 8.112/1990 estabelece que "A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou PAD, assegurada ao acusado ampla defesa."

Contudo, a lei não definiu expressamente qual é essa autoridade, cabendo a cada órgão do Poder Executivo Federal definir em seus estatutos ou regulamentos internos essa competência.

No âmbito do Comando do Exército, a competência para a instauração dos diversos procedimentos correionais ficou definida conforme a delegação e subdelegação de competência da Portaria nº 1700-Cmt Ex, de 8 DEZ 2017 e Portaria nº 302-DGP, de 30 NOV 21. Assim, as competências para instaurar procedimentos correionais, são as que seguem:

COMPETÊNCIAS PARA INSTAURAÇÃO					
Autoridade	PAD Ordinário	PAD Sumário	SINVE	SINAC	TAC
Dir DAP	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Cmt OM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM

Importante distinguir a autoridade instauradora da julgadora, pois nem sempre o julgamento do procedimento correicional caberá a quem determinou a sua instauração. As competências para a aplicação de penalidades estão previstas no art. 141, da Lei nº 8.112/90 e Decreto nº 11.123, de 7 JUL 22, conforme quadro a seguir:

COMPETÊNCIAS PARA APLICAÇÃO DE PENALIDADE				
Autoridade	Advertência	Suspensão	Demissão/Cassação de aposentadoria	Obs
Cmt EB	SIM	SIM	SIM	Suspensão até 90 dias
Dir DAP	SIM	SIM	NÃO	Suspensão até 30 dias
Cmt OM	SIM	SIM	NÃO	Suspensão até 30 dias

Sr Comandante, atenção!

As competências para a aplicação das penalidades demissíveis que antes eram do Ministro da Defesa, foram subdelegados ao Comandante do Exército, em razão do Decreto nº 11.123, de 7 JUL 22, combinado com a Portaria GM-ME nº 4972, de 23 de setembro de 2022. A DAP atualiza frequentemente a legislação correcional em seu site. Acesse www.dap.eb.mil.br – click em ASSESSORIA DE CORREIÇÃO – Legislação

11. PARA O COMANDANTE NÃO ESQUECER

- a. Priorize a prevenção.
- b. Não confunda as esferas de responsabilização a que o servidor está sujeito. As responsabilidades administrativa, criminal e civil são níveis distintos de responsabilização. A instauração de qualquer um dos procedimentos não exclui a possibilidade de apuração nas outras vertentes de responsabilização.
- c. Dê ciência à DAP sobre qualquer instauração disciplinar ou criminal que envolva servidor civil.
- d. Celebre o TAC ante às infrações de menor poder ofensivo.
- e. Realize o Juízo de Admissibilidade antes da instauração de qualquer procedimento correcional.
- f. Remeta a cópia integral dos autos das sindicâncias de cunho disciplinar instauradas em sua OM, juntamente com a respectiva solução e publicação em BAR e, preferencialmente, de forma digitalizada, à DAP, para fins de registro no CGU-PAD.
- g. Incentive a capacitação correcional de militares e SC de sua OM.
- h. Reúna os servidores de sua OM para falar sobre disciplina, conduta funcional, regulamentos, NGA e outras normas que devem ser observadas no cotidiano.

12. LIÇÕES APRENDIDAS

- a. O Cmt OM é o “primeiro corregedor” do servidor civil;
- b. A prevenção é sempre a melhor medida, assim, promova palestras, cartilhas, reuniões frequentes etc em sua OM;
- c. Todo procedimento disciplinar e/ou criminal que envolva servidor civil deve ser de conhecimento da DAP. OM deixou de dar ciência à Diretoria sobre a instauração de IPM que visava apurar a prática de ato libidinoso envolvendo um servidor. IPM prescreveu e o PAD deixou de ser instaurado na época oportuna;
- d. As esferas de responsabilização do servidor não devem ser confundidas. As responsabilidades administrativa, criminal e civil são níveis distintos de responsabilização. A instauração de qualquer um dos procedimentos não exclui o servidor das outras responsabilidades;
- e. Apurações complexas devem ser precedidas de sindicância investigativa, que é conduzida por militar e deve ter a finalidade de reunir o máximo de provas de autoria e materialidade.

- f. Servidor tem o dever de observar as normas legais e regulamentares (infração de tipo aberto). Por essa razão, os regulamentos, NGA e ordens em geral devem estar escritas, atualizadas e de ciência do SC;
- g. Utilizar TAC ante às infrações de menor poder ofensivo e instaurar as sindicância disciplinares e PAD para as condutas infracionais mais graves;
- h. Realizar o Juízo de Admissibilidade antes de qualquer instauração de procedimento disciplinar, pois isso resguarda o comandante de eventuais questionamentos sobre abuso de autoridade;
- i. A conduta desidiosa é infração de difícil comprovação. Nesse sentido, é preciso que a conduta do servidor desidioso seja documentada, mantida em arquivo e montado um histórico de infrações que demonstrem a ofensa a diversos deveres e proibições de forma reiterada em clara indiferença com a Administração Pública. Não basta apenas uma conduta, mas sim a reiteração das diversas infrações, bem como a demonstração do dano causado pelo servidor em razão de tais condutas;
- j. Os documentos referentes às apurações disciplinares são sigilosos até o julgamento dos procedimentos apuratórios e devem circular por intermédio de canal de acesso restrito;
- l. Os Cmt OM devem incentivar a capacitação em assuntos correccionais de militares e servidores, inclusive os integrantes de AAAJ e Nu Ap Ass Jurd. Nesse sentido, recomenda-se a aproximação institucional com as regionais da Controladoria-Geral da União nas Unidades da Federação; e
- m. Sempre que possível, o Cmt deve reunir os servidores de sua OM para falar sobre disciplina, conduta funcional, regulamentos, NGA e outras normas que devem ser observadas no cotidiano.

13. MUDANÇA NA COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO DE PROCESSOS DISCIPLINARES - PORTARIA DO MINISTRO DA DEFESA

PORTARIA GM-MD Nº 4972, DE 23 DE SETEMBRO DE 2022

Subdelega competência aos Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica para a prática de atos de pessoal.

O **MINISTRO DE ESTADO DA DEFESA**, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, incisos 1 e IV, da Constituição, tendo em vista o disposto nos arts. 2º e 3º, inciso II, do Decreto nº 11.123, de 7 de julho de 2022, nos arts. 11 e 12 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, e nos arts. 11 e 12 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, e de acordo com o que consta do Processo Administrativo nº 60010.000156/2022-17, resolve:

Art. 1º Fica subdelegada competência aos Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica, vedada a subdelegação, para:

| - o julgamento de processos administrativos disciplinares e a aplicação de penalidades, nas hipóteses de:

a) demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidores; e

b) destituição ou conversão de exoneração em destituição de ocupante de Cargo Comissionado Executivo - CCE-15 ou CCE-16 ou equivalente; e

II - a reintegração de ex-servidores em cumprimento de decisão judicial ou administrativa. Art. 2º Esta Portaria entra em vigor em 1º de novembro de 2022.

14. GLOSSÁRIO

BAR – Boletim de Acesso Restrito

CGU – Controladoria-Geral da União

CGU-PAD – Sistema de Gestão de Processos Administrativos Disciplinares da CGU

DAP – Diretoria de Assistência ao Pessoal

IN – Instrução Normativa

OM – Organização Militar

PAD – Processo Administrativa Disciplinar

PAD SUMÁRIO - Processo Administrativa Disciplinar voltado a apurar acumulação ilícita de cargos, abandono de cargo e inassiduidade habitual.

SINAC – Sindicância Acusatória

SINVE – Sindicância Investigativa

SISCOR – Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

SC – Servidores Públicos Civis

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

TCA – Termo Circunstanciado Administrativo

ACESSE O NOSSO SITE:

www.dap.eb.mil.br

Clique em ASSESSORIA DE CORREIÇÃO

NOSSOS CONTATOS

a.Telefone: (61) 3415- 4746;

b. Ritex: 860-4746.

**Sr. Comandante,
conte conosco e sucesso na missão!**