



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

**Processo:** 00.002196/2024-52

**Tipo de Processo:** Corregedoria: Procedimento Geral

**Assunto:** Cumprimento da Decisão PL 0594/2024

**Interessado:** Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

**Relator:** Eng. Agr. **Francisco da Chagas da Silva Lira**

**DECISÃO CD Nº 82/2024**

O Conselho Diretor, por ocasião da 8ª Reunião Ordinária, ocorrida na Sede do Confea, no dia 10 de setembro de 2024;

Considerando que tratam os presentes autos do Processo 00.002196/2024-52, os quais foram iniciados no âmbito da Controladoria - CONT com a juntada de cópia da Decisão Plenária nº PL-0594/2024 (0939807), de 01 de abril de 2024;

Considerando que por meio da Informação 8 (0940147), de 19 de abril de 2024, a Controladoria informou nos seguintes termos:

1. Trata-se de processo destinado a dar atendimento às recomendações constantes do Relatório Conclusivo da Comissão Especial de Apuração instituída pela Portaria nº 272/2023, com base na Decisão Plenária Nº PL-1517/2023 (SEI 0808145), cujos trabalhos correram no bojo do processo nº 00.005420/2023-87.
2. O relatório conclusivo da comissão foi submetido ao Plenário deste Federal que, por meio da Decisão Nº PL-0594/2024, de 22/03/2024 (SEI 0939807), reconheceu o perdão tácito conforme Parecer SUJUD nº 26/2023 (SEI 0874639), com base nos princípios, normas e jurisprudência do direito do trabalho, e deu outras providências.
3. Entre os aspectos deliberados pelo Plenário, destaca-se a **constituição de um Grupo de Trabalho** (Grupo Técnico) para revisar o Manual de Procedimento Disciplinares do Confea, bem como a **criação de unidade organizacional** específica para a coordenação dos processos de apuração e correição. Vejamos:

DECIDIU: 1) Reconhecer o perdão tácito conforme Parecer SUJUD nº 26/2023 (SEI 0874639), com base nos princípios, normas e jurisprudência do direito do trabalho que, no caso concreto, no que tange à pretensão disciplinar punitiva, dentre outros fatores elucidados acima, e sobretudo por inobservância ao princípio da imediatividade da aplicação de suposta pena, pois até então não havia se instaurado procedimento disciplinar em face de quem supostamente havia dado causa à prescrição, não sendo possível a instauração de qualquer procedimento disciplinar neste momento tardio, pois, ausente o interesse jurídico. 2) Aprovar o Relatório Conclusivo da Comissão Especial de Apuração (SEI 0843925). 3) Arquivar o presente processo. **4) Que seja aberto novo processo a fim de atender ao item "8. DAS RECOMENDAÇÕES" do Relatório Conclusivo da Comissão Especial de Apuração, que assim dispõe: 8.1. Constituição de grupo de trabalho para revisão do Manual de Procedimento Disciplinares do Confea, com prazo máximo de 90 (noventa) dias para conclusão dos trabalhos, devendo o grupo ser composto por no máximo 3 (três) membros, dos quais um deve ser prioritariamente advogado lotado na Procuradoria Jurídica com atuação na área trabalhista.** 8.1.1. Tem-se que o manual em vigor foi aprovado pela Decisão CD-122 de 27/09/2012, ou seja, este foi editado há mais de 10 (dez) anos e carece de atualização. Verifica-se que o mesmo não contempla as formas de interrupção do prazo prescricional, o que tem acarretado divergências de interpretação; não foi objeto de atualização frente a reforma trabalhista ocorrida em 13/07/2017 com o advento da Lei n.º 13.467/2017; e não foi atualizado diante do reconhecimento do regime celetista dos empregados dos Conselhos de Fiscalização Profissional (julgamento do STF das ações ADC 36, ADIn 5.367 e ADPF 367) ainda fazendo menção a Lei n.º 8.112/90. 8.1.2. A revisão do manual deverá contemplar o estabelecimento de prazos de duração do processo em que seja possível a administração usar seu direito de ação disciplinar. 8.1.3. A revisão deverá abranger a edição de fluxo interno e matriz de responsabilidades, com o estabelecimento de prazos para a escorreita e célere condução dos processos de apuração e de procedimento disciplinar. **8.2. Criação de unidade organizacional específica para condução exclusiva dos processos de apuração e correição, com atuação independente, visando a segregação de função, devendo esta ser ligada diretamente à Presidência do Confea.** 8.2.1. Capacitação específica do gestor nomeado e dos empregados designados para constituir a unidade que irá conduzir os processos disciplinares no Confea. 8.3. Determinar que a unidade responsável pela condução dos processos estabeleça fluxos internos de acompanhamento e monitoramento dos processos disciplinares quando em tramitação no âmbito de outras unidades do Confea, em obediência com o art. 48 do manual de procedimentos. 8.4. Recomendar que a CONT faça uso também do parágrafo único do artigo 19 do Manual de Procedimentos Disciplinares, onde é estabelecido que a análise apuratória pode ser conduzida unipessoalmente, de forma a desburocratizar o processo investigativo e evitar o retardamento na instauração de processo disciplinar. **(grifo nosso)**

4. Dessa forma, proceder-se-ão a tais desdobramentos nos presentes autos, iniciando-se pela constituição do grupo técnico de trabalho e, após, à fundamentação para a criação da unidade/função específica.

Considerando que por meio do Despacho CONT 0951411, de 22 de abril de 2024, a Controladoria - CONT encaminhou os autos à Presidência do Confea, nos seguintes termos:

Por meio da Decisão Plenária nº PL-0594/2024 (SEI 0939807) decidiu-se, entre outros aspectos, por constituir grupo de trabalho (grupo técnico) para revisão do Manual de Procedimento Disciplinares do Confea.

Nesse sentido, com vistas dar concretude à ação, encaminha-se Minuta de Portaria que institui Grupo Técnico - GTEC para revisão do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea, em conformidade com a citada Decisão (SEI 0940936), para que seja exarado o competente ato administrativo.

Considerando que por meio da Portaria 202 (0951806), de 23 de abril de 2024, foi instituído o Grupo Técnico - GTEC para revisão do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea, em conformidade com a Decisão Nº PL-0594/2024;

Considerando que por meio do Despacho GTEC Revisão RPD Confea 1008631, de 24 de julho de 2024, o Coordenador do supracitado Grupo Técnico encaminhou os autos ao Gabinete da Presidência - GABI, nos seguintes termos:

Em atendimento ao disposto na Portaria nº 202/2024 (SEI 0951806), este Grupo Técnico - GTEC informa que desenvolveu os trabalhos no âmbito do processo nº 00.002692/2024-14, no período de 30/04/2024 a 22/07/2024, em conformidade com o escopo e prazo estabelecidos no sobredito ato.

Como resultado, apresentamos:

- Minuta de Portaria que “altera o Regulamento de Procedimentos Disciplinares no âmbito do Confea e dá outra providência.” (SEI 0958632);
- Estudo Técnico com vistas à verificação de viabilidade para a estruturação de unidade ou função específica voltada às atividades correccionais, contemplando suas finalidades, macroprocessos e escopo de atividades (SEI 0958631); e
- Minuta de Portaria que “institui Comissão Permanente de Procedimentos Correccionais nos termos do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea.” (SEI 0970825).

Cumpra mencionar que os trabalhos do GTEC derivaram da Decisão Plenária nº PL-0594/2024 (SEI 0939807) que, entre outros aspectos, também determinou a realização de capacitação aos agentes envolvidos nos processos correccionais, senão vejamos:

8.2.1. Capacitação específica do gestor nomeado e dos empregados designados para constituir a unidade que irá conduzir os processos disciplinares no Confea.

Nesse sentido, encaminhamos os autos para apreciação dos documentos elaborados e, após aprovação pelas instâncias competentes, sugerimos remeter à CONT e à GCD para as providências decorrentes.

Considerando que por meio do Despacho GABI 1009850, de 24 de julho de 2024, os autos foram encaminhados pelo Gabinete da Presidência - GABI ao Conselho Diretor - CD, para conhecimento e apreciação;

Considerando que por meio do Despacho CD 1022287, de 13 de agosto de 2024, os autos foram encaminhados concomitantemente à Controladoria - CONT, Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD, Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC e à Advocacia Geral do Sistema - AGS, nos seguintes termos:

Com vistas a melhor subsidiar a análise dos presentes autos, solicito às unidades organizacionais abaixo consignadas as seguintes providências:

1) Controladoria - CONT: elaborar tabela comparativa apontando as alterações contidas na minuta de portaria SEI 0958632, frente às disposições da Decisão CD 122/2012, de 27 de setembro de 2012, que aprovou o Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea; apresentando as sugestões de alteração na mencionada minuta, caso julgado pertinente,

Prazo: 19 de agosto de 2024;

2) Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD: manifestar-se quanto às minutas de portaria 0958632 e 0970825, no que tange às respectivas atribuições da unidade organizacional (GCD) consignadas na Portaria 78/2024 (0895676); bem como informar acerca da viabilidade da realização de capacitação a ser destinado aos membros da Comissão Permanente de Procedimentos Correccionais,

Prazo: 19 de agosto de 2024;

3) Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC: elaborar estudo de impacto orçamentário e financeiro, por Comissão Permanente de Procedimentos Correccionais e informar a respectiva disponibilidade, em face dos valores consignados na minuta de portaria 0970825,

Prazo: 19 de agosto de 2024;

4) Advocacia Geral do Sistema - AGS: após o atendimento das diligências supracitadas, providenciar a manifestação jurídica das minutas de portaria que serão objeto de análise e decisão do Conselho Diretor, quanto à legalidade e levando em consideração os eventuais apontamentos da CONT, GCD e GOC,

Prazo: 29 de agosto de 2024;

Considerando que por meio do Despacho CONT 1023567, de 14 de agosto de 2024, a Controladoria - CONT complementou a instrução processual nos seguintes termos:

Em atenção ao Despacho CD 1022287, informa-se que a Controladoria procedeu à elaboração de tabela comparativa dos instrumentos, de modo a demonstrar a compatibilização e eventuais alterações entre a norma vigente (Decisão CD 122/2012) e a proposta do GTEC (SEI 0958632).

Nesse trabalho, a Controladoria identificou a necessidade de aperfeiçoamento/inclusão de alguns dispositivos, de modo a melhor atender aos princípios que regem a atividade correcional na administração pública, observando as peculiaridades deste Federal. Assim, as terceira e quarta colunas da tabela 1022961 trazem a proposta e as observações da CONT, respectivamente, que foram contempladas na Minuta 1022968.

Nesse sentido, retornamos os autos para considerações.

Considerando que por meio do Despacho GCD 1026830, de 20 de agosto de 2024, a Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD complementou a instrução processual nos seguintes termos:

Em atenção ao Despacho CD 1022287, informa-se que a Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas – GCD, no que tange às respectivas atribuições desta unidade organizacional consignadas na Portaria 78/2024 (0895676) explicitada abaixo:

Art. 15. A Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD tem por finalidade realizar diagnóstico e avaliação cultural e desenvolver estratégias para a gestão da mudança cultural, bem como coordenar e executar a gestão de pessoas, orientada por competências, e promover a capacitação profissional no âmbito do Confea e, no que couber, do Sistema Confea/Crea e da Mútua.

Relato que esta gerência procedeu com a análise das minutas propostas pelo GTEC - Grupo Técnico para revisão do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do CONFEA, a qual toma-se conhecimento de seu conteúdo e não apresenta óbice às minutas de portaria (0958632 e 0970825) propostas pelo grupo técnico.

A respeito da necessidade de capacitação destinada aos membros da Comissão Permanente de Procedimentos Correcionais é sugestão dessa GCD que os membros indiquem – em processo específico – a instituição de referência no tema, bem como a indicação do instrumento de treinamento específico (cursos de formação técnica, extensão ou especialização) que atendam as necessidades de capacitação, para assim, dar prosseguimento aos processos administrativos de contratação, estando de acordo com o Plano Anual de Capacitação deste Federal.

Essa é a informação e retornamos os autos para as devidas considerações.

Considerando que por meio do Despacho GOC 1026866, de 21 de agosto de 2024, a Gerência de Cultura Organizacional e Desenvolvimento de Pessoas - GCD complementou a instrução processual nos seguintes termos:

#### **INTRODUÇÃO**

Trata-se de projeção de impacto orçamentário-financeiro tendo em vista a proposição de instituir comissão permanente de Procedimentos Correcionais nos termos do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea.

#### **DA METODOLOGIA DE CÁLCULO PARA A PROJEÇÃO**

De acordo com a minuta de Portaria: Normatização Interna que aprova o Regulamento de Procedimentos Disciplinares no âmbito do Confea (Sei 1022968), prevê a seguinte composição de Comissão:

Sindicância Investigativa (SINVE): 1 (um) empregado efetivo, ou 3 (três) empregados efetivos;

Sindicância Disciplinar (SINDI): 3 (três) empregados efetivos;

Processo Administrativo Disciplinar (PAD): 3 (três) empregados efetivos, e

Processo Administrativo Disciplinar Sumário: 2 (dois) empregados efetivos.

Na minuta de Portaria que institui a Comissão Permanente de Procedimentos Correcionais nos termos do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea atribui o valor de gratificação de função de R\$ 1.732,24 (um mil setecentos e trinta e dois reais e vinte e quatro centavos).

#### **FUNDAMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO**

A fim de atender os preceitos da Lei de Responsabilidade Fiscal, no tocante ao Art. 16, que estabelece que a criação, expansão ou aperfeiçoamento que acarrete aumento da despesa será acompanhado da estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício e da declaração do ordenador da despesa, passa-se à fundamentação do estudo do impacto orçamentário-financeiro.

Por se tratar de despesa de caráter continuado, conforme o artigo 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, a concessão de gratificação de função, de acordo com a propositura apresentada, impactará os exercícios de 2024, 2025 e 2026.

Nessa esteira, a presente estimativa de impacto orçamentário-financeiro tem como principal finalidade, comprovar a existência de crédito orçamentário para cobertura da despesa pretendida a realizar, manutenção do equilíbrio fiscal, além de permitir o acompanhamento sistemático das informações contidas nos impactos, conforme descrito no capítulo anterior, mediante a manutenção da memória das decisões pretéritas e presentes, de forma a subsidiar a elaboração dos orçamentos vindouros.

Nessa senda, foi utilizada como parâmetro o exercício de 2024, para fins de cálculos, a fim de estimar as despesas com gratificação de função aos membros da comissão, para este ano e os dois seguintes.

#### CÁLCULO DO IMPACTO – PROJEÇÃO DE GASTOS:

De acordo com Boletim Focus divulgado pelo Banco Central do Brasil-BACEN, projeta-se uma inflação de 4% para os exercícios de 2025 e 2026. Para fins de cálculo, utilizou-se a média de composição de 3 (três) membros, na constituição de 12 (doze) Comissão por ano.

Dito isto, como as premissas descritas nos parágrafos anteriores e as quantidades e os componentes das despesas, bem como que as especificações e valor unitário estão contidos nos Documentos (Sei 1022968 e 0970825), a seguir apresentamos as projeções de evolução global da despesa com gratificação de função:

DESPESA	2024 - R\$	REAJUSTE 2024	2025 - R\$	REAJUSTE 2025	2026 - R\$	REAJUSTE 2026
Gratificação de Função	62.360,64	0%	64.855,07	4%	67.449,27	4%

Noutro giro, de acordo com o quadro abaixo, a receita com quotas-partes do Confea tem crescido anualmente, por via de consequência dos Creas e da Mútua, exceto no exercício de 2020, devido a retração econômica provocada pela Pandemia do Covid-19, como demonstrado abaixo:

1) Valor Arrecadados Confea (R\$)

REFERÊNCIA	2017	2018	2019	2020	2021	2022
jan	R\$ 15.682.421,98	R\$ 18.677.085,52	R\$ 16.330.142,84	R\$ 19.381.091,56	R\$ 20.141.700,68	R\$ 22.448.380,30
fev	R\$ 25.709.101,71	R\$ 26.753.866,58	R\$ 28.642.522,36	R\$ 28.477.304,23	R\$ 28.263.181,38	R\$ 30.030.648,57
mar	R\$ 22.473.400,67	R\$ 22.281.763,36	R\$ 20.685.303,70	R\$ 21.190.348,93	R\$ 23.363.775,80	R\$ 25.218.746,16
abr	R\$ 14.191.618,59	R\$ 15.518.598,78	R\$ 14.778.806,03	R\$ 7.349.184,18	R\$ 16.040.575,18	R\$ 21.378.144,53
mai	R\$ 11.702.925,79	R\$ 12.508.420,90	R\$ 13.683.021,12	R\$ 6.177.842,90	R\$ 13.330.652,02	R\$ 18.464.829,21
jun	R\$ 10.132.475,55	R\$ 9.826.617,06	R\$ 10.319.202,54	R\$ 12.916.739,09	R\$ 11.763.740,70	R\$ 16.182.819,31
jul	R\$ 8.312.420,42	R\$ 9.368.516,48	R\$ 10.573.539,50	R\$ 9.073.780,62	R\$ 12.756.783,68	R\$ 14.536.294,22
ago	R\$ 8.475.994,58	R\$ 9.696.166,34	R\$ 10.231.112,89	R\$ 9.070.768,99	R\$ 15.071.914,02	R\$ 15.982.897,60
set	R\$ 7.974.793,29	R\$ 8.367.699,02	R\$ 9.496.901,52	R\$ 10.069.243,71	R\$ 14.260.196,78	R\$ 16.312.460,21
out	R\$ 7.317.464,20	R\$ 8.325.381,17	R\$ 9.847.950,43	R\$ 11.771.507,26	R\$ 12.139.077,58	R\$ 12.535.233,16
nov	R\$ 7.187.879,40	R\$ 8.205.173,64	R\$ 8.892.979,18	R\$ 11.468.818,96	R\$ 11.785.379,53	R\$ 12.176.815,76
dez	R\$ 7.213.053,97	R\$ 8.244.285,87	R\$ 8.499.805,50	R\$ 11.165.733,17	R\$ 12.102.624,31	R\$ 16.143.383,52
<b>Total Geral</b>	<b>R\$ 146.373.550,15</b>	<b>R\$ 157.773.574,72</b>	<b>R\$ 161.981.287,61</b>	<b>R\$ 158.112.363,00</b>	<b>R\$ 191.019.601,64</b>	<b>R\$ 221.410.657,55</b>

Em termos percentuais, constata-se que a receita do Confea, que é o reflexo de todos os entes que compõem o Sistema Confea/Crea/Mútua, em termos gerais, tem apresentado sucessivos aumentos, exceto no exercício de 2020, em função da Pandemia da Covid-19, como dito anteriormente.

Nessa esteira, se desconsiderarmos a inflação acumulada ao longo dos exercícios, constata-se que nos últimos dois anos, o Confea vem auferindo um crescimento "real" positivo, em torno de 10% a.a., como demonstrado a seguir:

ANO	% CRESCIMENTO	INFLAÇÃO - INPC	% - DIFERENÇA
2018	7,78	3,43	4,35
2019	2,66	4,48	-1,82
2020	-2,38	5,45	-7,83
2021	20,81	10,16	10,65
2022	15,97	5,93	10,04

Agora, se considerarmos a média de crescimento dos últimos 5 (cinco) anos, chegaremos a 8,96% a.a..

Para o exercício de 2024, estima-se uma arrecadação de R\$ 324.799.000,00 (trezentos e vinte e quatro mil, setecentos e noventa e nove mil reais), com quotas-partes, financeiras, serviços e outras receitas correntes, que são enquadradas no conceito de "Receita Corrente Líquida" - RCL.

Assim como foi feita com as despesas, projetamos também a evolução das receitas para os exercícios vindouros, tomando como base a média de crescimento, cujo resultado é o seguinte:

RECEITA	PROJEÇÃO 2024	REAJUSTE 2025	PROJEÇÃO 2025	REAJUSTE 2026	PROJEÇÃO 2026
Receita Corrente Líquida	324.799.000,00	8,96%	353.900.990,40	8,96%	385.610.519,14

Dito isto, o comprometimento da receita em relação a concessão da gratificação de função, representa em média 0,18% da receita projetada ao longo dos exercícios, conforme destacado abaixo:

RESULTADO PROJETADO	2024	2025	2026
Receita Projetada	324.799.000,00	353.900.990,40	385.610.519,14
Despesa Gratificação de Função	62.360,64	64.855,07	67.449,27
Impacto sobre o orçamento %	0,19	0,18	0,18

## CONCLUSÃO

Sendo esse o impacto orçamentário projetado com advento da pretensa minuta de Portaria, registra-se que inexistente no orçamento atual qualquer verba orçamentária destinada atender o referido pagamento da gratificação aos membros da Comissão Permanente de Procedimentos Correccionais.

Em que pese a possibilidade dessa propositura ser aprovada pelas instâncias competentes do Confea, insta ressaltar que inexistente tal previsão de pagamento de verba dessa natureza ou qualquer outra semelhante no Plano de Cargos, Carreiros e Salários - PCCS, bem como nos normativos de pessoal vigentes, motivo pelo qual não houve qualquer previsão orçamentária nesse sentido.

Pelo exposto, caso o mérito da propositura encontre respaldo jurídico para seu prosseguimento, solicitamos que os autos retornem para esta área orçamentária do Confea para fins de realização de transposição orçamentária para suportar a despesa com gratificação de função prevista na minuta de portaria sob análise.

Considerando que por meio do Parecer 132 (1028639), de 29 de agosto de 2024, a Advocacia Consultiva - Adcon instruiu os autos nos seguintes termos:

## 2. DA ANÁLISE

2.1. A elaboração de um Regulamento de Procedimentos Disciplinares, no âmbito do Confea, deve levar em consideração, tanto o regime de contatação dos colaboradores, quanto as limitações impostas aos entes públicos no desempenho de suas missões institucionais.

2.2. Vale destacar que, por se tratar de norma que instrumentaliza a aplicação de penalidades, devem ser observados os preceitos que compõem o devido processo legal, notadamente a necessidade de julgamento por órgão imparcial, comunicação e conhecimento sobre as imputações que recaem sobre o investigado, possibilidade de produção de provas, assim como o contraditório em suas três vertentes: a) reação; b) participação e; c) influência.

2.3. Não obstante o Supremo Tribunal Federal tenha declarado a inaplicabilidade do Regime Jurídico único para os colaboradores de conselhos, a Lei nº 8.112/90 ainda pode ser utilizada como referência em vários aspectos, especialmente nas disciplinas que demandam atividade legislativa *strictu sensu*.

2.4. Assim, embora o sistema de fiscalização detenha suas especificidades, que podem perfeitamente ser consideradas na elaboração de uma norma administrativa, é recomendável que, em alguns pontos, não se afaste dos parâmetros já consolidados na Lei nº 8.112/90, o que tende a evitar questionamentos sobre os limites da normatização administrativa à míngua de base legal.

2.5. Nesta linha, eventuais sugestões formuladas no corpo do presente parecer, embora não vinculantes, têm a finalidade de reduzir os riscos de questionamentos e nulidades dos procedimentos, não significando, necessariamente, que a adoção do modelo proposto se afigure ilegal ou antijurídico.

## CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

2.6. A minuta de portaria traz em seu Capítulo I disposições gerais sobre a atividade correccional, que incluem definições, formalidades para instauração, a possibilidade de averiguação ou investigação preliminar, admissibilidade da instauração de procedimento, e também a previsão de assinatura de termo de ajustamento de conduta e também os direitos do investigado/acusado.

2.7. O art. 2º traz a abrangência de aplicação da norma:

Art. 2º Entende-se por procedimento correccional qualquer processo ou procedimento administrativo destinado a apurar irregularidades disciplinares praticadas por empregados ou terceiros vinculados ao Confea, no exercício de suas funções ou relacionadas às atribuições do cargo, emprego ou função.

2.8. A possibilidade de apuração de irregularidades cometidas por terceiros vinculados ao Confea representa uma via de proteção aos interesses da autarquia, na medida em que as apurações podem conduzir à adoção de providências que não se restringem ao corpo funcional.

2.9. No art. 3º é repetida a disciplina da norma atual, mantendo-se a abrangência e aplicabilidade da norma:

Art. 3º Aplica-se este Regulamento para apuração de atos e fatos praticados por todos os empregados do Confea, ocupantes de cargos de livre provimento, função comissionada ou pessoa vinculada ao Confea, cujos atos tenham sido praticados no exercício de funções ou atividades do Confea e que possam caracterizar infração disciplinar, ilícitos civis, administrativos ou penais.

2.10. O art. 4º trouxe, além da obrigação genérica de apuração de irregularidades, a figura do Termo Circunstanciado Administrativo, figura até então inexistente, e que será objeto de considerações mais à frente.

2.11. O art. 6º trouxe um critério de avaliação que faz menção à razoabilidade, nos seguintes termos:

Art. 6º A instauração do procedimento correccional deverá ser precedida de averiguação ou investigação preliminar sempre que a denúncia, ou instrumento análogo, não estiver **acompanhada de indicadores de razoabilidade**.

§ 1º A averiguação consiste em diligência realizada ou determinada pela chefia imediata onde ocorreu a suposta infração, com o fim de constatar sinais de eventual ilícito administrativo.

§ 2º A investigação preliminar consiste em procedimento deflagrado pela unidade responsável pela gestão dos processos correccionais, designando empregado mediante ato específico para, sob sigilo e confiança, realizar diligências no sentido de **levantar informações que sinalizem para a razoabilidade da notícia** que lhe tenha sido encaminhada sem apresentação de elementos mínimos.

2.12. Não obstante seja possível compreender a intenção da disciplina nos termos expostos, a compreensão individual, do que se conceba enquanto razoável, possui uma margem relativamente ampla de cordo com o operador, o que sugere a necessidade de termos mais específicos.

2.13. Para que seja instaurada uma investigação administrativa, é necessário que haja ao menos indícios de irregularidade, sendo este o standart probatório consagrado para a atividade correccional. Já a forma apresentada, indica a necessidade de "indicadores de razoabilidade" ou "razoabilidade da notícia".

2.14. Ante a dificuldade de estabelecer objetivamente o que se compreende como razoável, sugere-se a substituição das expressões que mencionam razoabilidade por outras que mencionem indícios de irregularidade ou elementos indiciários mínimos.

2.15. Além disso, a redação do caput do art. 6º parece conflitar em alguma medida com o seu parágrafo 6º:

§ 6º A denúncia ou representação que não contiver os indícios mínimos que possibilitem sua apuração **será motivadamente arquivada**.

2.16. Já no art. 7º, observa-se uma modificação sensível no que diz respeito ao *standard* probatório para instauração de procedimento de apuração, senão vejamos:

Art. 7º Presentes **provas pré-constituídas de autoria e materialidade**, será determinada a instauração de procedimento correccional disciplinar, sendo prescindível a existência de procedimento investigativo prévio.

2.17. Tradicionalmente, os procedimentos administrativos são instaurados ante a presença de indícios de irregularidade, conforme bem ilustra o Superior Tribunal de Justiça:

(...) CORREGEDORIA DA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL. PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO. DENÚNCIA ANÔNIMA. POSSIBILIDADE. ENCONTRO DE PROVAS DE DELITOS. ENCAMINHAMENTO PARA PERSECUÇÃO CRIMINAL. LEGALIDADE.(...) AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO.

1. O **poder-dever da Administração Pública de rever seus atos e avaliar a conduta de seus agentes** importa na possibilidade - quiçá **obrigação - de apurar indícios de irregularidades, ilícitos e até de delitos, ainda que sua origem seja denúncia anônima**, que é suficiente para se iniciar procedimentos de apuração adequados, mas que renderá condenação penal tão somente após a reunião de provas robustas colhidas no decorrer das investigações, provas essas que podem exsurgir já na fase administrativa, com seu adequado encaminhamento às instâncias competentes para a persecução penal.

(AgRg nos EDcl no AREsp 2299988 Órgão julgador: Sexta Turma Relator: Min. Antônio Saldanha Palheiro Data de julgamento: 21.11.2023 Publicação: 24.11.2023)

2.18. Na forma apresentada, pode haver a inadequada compreensão de que, somente na presença de provas pré-constituídas de autoria e materialidade, seria determinada a instauração de procedimento correccional.

2.19. Desse modo, sugere-se uma redação que esclareça melhor a intenção da disposição, e que não permita inferir suposta elevação do *standard* probatório.

2.20. Em havendo indícios fundados de irregularidade, deve ser deflagrada a apuração administrativa, sem que para isso seja necessária prova pré-constituída.

2.21. O § 2º do art. 7º traz os seguintes termos:

§ 2º A decisão da autoridade competente quanto ao procedimento correccional disciplinar a ser instaurado dependerá da análise da possibilidade de aplicação da pena de demissão em relação à suposta infração, **decisão esta que deve ser precedida de análise da área jurídica**.

2.22. Na forma proposta, pode haver a equivocada compreensão de que a escolha do procedimento correccional, por si só, depende de análise jurídica prévia. Aparentemente, a intenção da disposição foi exigir a manifestação jurídica em caso de aplicação de demissão, o que pode ser melhor esclarecido.

## CAPÍTULO II - DAS PENALIDADES

2.23. No capítulo referente às penalidades, a minuta traz circunstâncias atenuantes das penas, nos seguintes moldes:

Art. 13. São circunstâncias atenuantes da pena:

I – tenha sido **mínima a cooperação do empregado** no cometimento da infração;

II – tenha o empregado:

a) procurado espontaneamente e com eficiência, logo após o cometimento da infração, evitar-lhe ou minorar suas consequências, ou ter antes do julgamento, reparado o dano civil;

b) cometido a infração sob coação de superior hierárquico, a quem não tenha podido resistir, ou sob influência de emoção violenta, provocada por ato injusto de terceiros;

c) confessado espontaneamente a autoria da infração, ignorada ou imputada a outrem.

2.24. A circunstância indicada no inciso I do art. 13 remete à ideia de "mínima cooperação do empregado", expressão que possivelmente não expresse de forma precisa a intenção da disposição. Por cooperação, entende-se uma postura de ajuda, auxílio, normalmente proativa e consciente do agente, o que restringiria situações envolvendo de culpa inconsciente do agente entre outras.

2.25. Desse modo, sugere-se a substituição por outra expressão como "de menor relevância" ou "menor importância" a participação do agente, que teriam uma abrangência maior, sem exigir qualquer nível voluntariedade.

2.26. No art. 16 da minuta, foi inserida uma disposição, análoga ao que prescreve o art. 70 do Código Penal, porém, com algumas distinções relevantes, nos termos a seguir transcritos:

Art. 16. Quando o empregado, mediante uma só ação ou omissão, praticar duas ou mais faltas disciplinares, idênticas ou não, aplicar-se-á a mais grave das penalidades.

2.27. Conforme se observa pelo texto acima transcrito, o empregado responderia por somente uma infração, embora tivesse cometido duas ou mais, desde que fossem cometidas mediante apenas uma ação ou omissão.

2.28. Embora se trate de disposição que beneficie o empregado, há um severo prejuízo ao caráter preventivo e repressivo da aplicação de penalidades, na medida em que, independentemente de se tratar de desígnios autônomos, somente uma infração seria penalizada.

2.29. A título de exemplo, o empregado que, intencionalmente, com um só golpe (paulada), lesionasse 3 (três) pessoas, e ainda danificasse equipamentos do Confea, responderia apenas por uma agressão, o que indica um déficit de reação punitiva e desproporcionalidade na aplicação da pena.

2.30. Nesse caso, estaríamos diante de um caso de violação da proporcionalidade em abstrato, baseado em proteção deficiente (Untermassverbot). Vale destacar que a disposição correspondente do Código Penal não isenta de pena pelo crime adicional, fazendo incidir fração de aumento, ou mesmo cumulação de penas em caso de desígnios autônomos, conforme se extrai do art. 70:

Art. 70 - Quando o agente, mediante uma só ação ou omissão, pratica dois ou mais crimes, idênticos ou não, aplica-se-lhe a mais grave das penas cabíveis ou, se iguais, somente uma delas, mas **aumentada, em qualquer caso, de um sexto até metade**. As penas aplicam-se, entretanto, cumulativamente, se a **ação ou omissão é dolosa e os crimes concorrentes resultam de desígnios autônomos, consoante o disposto no artigo anterior**.

2.31. O Supremo Tribunal Federal indica a impossibilidade de redução do grau de proteção conferido pelas normas e leis em geral, quando são destinadas a tutelar interesses públicos:

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. MANIPULAÇÃO, EXPOSIÇÃO, ENTREGA, ESTOCAGEM E COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS ISENTOS DE PRESCRIÇÃO MÉDICA. RESOLUÇÃO 67/2007 DA ANVISA. VALIDADE. ATUAÇÃO LEGÍTIMA DA AGÊNCIA REGULADORA. DIREITO À SAÚDE. PROIBIÇÃO DA *PROTEÇÃO DEFICIENTE*. PROIBIÇÃO DO RETROCESSO. AGRAVO IMPROVIDO.

I — Consoante entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5.779/DF, redator para o acórdão o Ministro Edson Fachin, a atuação do Estado por meio do Poder Legislativo não pode, sem elevadíssimo ônus de inércia indevida ou dano por omissão à proteção da saúde por parte da agência reguladora, autorizar a liberação de substâncias sem a observância mínima dos padrões de controle previstos em lei e veiculados por meio das resoluções da Anvisa, decorrentes de cláusula constitucional expressa.

II — As resoluções aprovadas pela Anvisa, ante o princípio da proibição do retrocesso, **não podem ser suplantadas sem que outra norma que as altere não garanta igual proteção**.

III — Agravo regimental a que se nega provimento.

([RE 1457572 AgR](#) Órgão Julgador: Primeira turma Relator: Min Cristiano Zanin Data de julgamento: 14.02.2024 Publicação: 29.02.2024)

2.32. Nestes termos, sugerimos a exclusão da disposição, em face da necessidade de individualização das penas de cada uma das infrações, evitando assim que restem impunes infrações adicionais cometidas em um mesmo contexto.

2.33. A minuta de regulamento trouxe disciplinas específicas no que diz respeito à prescrição, visto que a ausência de clareza da norma atual teria sido um dos principais motivos que coduziram à elaboração da presente proposta.

2.34. Quanto ao tema, é necessário destacar que prescrição e decadência são matérias normalmente estabelecidas por lei. Os entes políticos, em cada esfera, podem estabelecer prazos prescricionais próprios para seus processos administrativos, face à independência e autonomia legiferante dos Estados e Municípios.

2.35. Já o estabelecimento de prazos prescricionais, por meio de norma administrativa, é tema que guarda algum nível de controvérsia, na medida em que inova a ordem jurídica e incide diretamente na esfera jurídica do empregado vinculado ao órgão público.

2.36. Vale destacar que, no âmbito dos entes federativos, os regulamentos de pessoal são objeto de lei, este sim o veículo adequado para a imposição de restrições e condicionamentos para a atuação punitiva. Contudo, a Lei nº 5.194/66 não trata da matéria, e, por outro lado, já é pacífico que os empregados dos conselhos de fiscalização não se subordinam ao Regime Jurídico Único.

2.37. Desse modo, a priori, não há obrigação de observância da Lei nº 8.112/90 nas regulamentações relacionadas à organização e normatização de pessoal. Todavia, por se tratar de norma que visa impor penalidades e restringir direitos, há uma tendência natural em submeter as decisões disciplinares ao crivo do Judiciário, com vistas a reverter os efeitos das penalidades aplicadas.

2.38. Vejamos a disciplina proposta pela minuta sob análise:

Art. 18. O direito do Conselho promover ação disciplinar prescreverá:

I – em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão e destituição de cargo em comissão;

II – em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III – em 6 (seis) meses, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr na data em que o fato imputável ao empregado se tornou conhecido pelo superior hierárquico que tenha tomado conhecimento dos fatos.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas como crime.

§ 3º A abertura de sindicância disciplinar ou a instauração de processo disciplinar interrompem a prescrição, até a decisão proferida pela autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a fluir novamente a partir do término do prazo legal estabelecido para a conclusão da sindicância disciplinar ou do processo disciplinar.

2.39. Os prazos estabelecidos pelo art. 18 assemelham-se àqueles fixados pela Lei nº 8.112/90, o que é salutar, pois tal opção acaba afastando qualquer questionamento sobre a possibilidade de estabelecimento de prazos de prescrição por norma infralegal.

2.40. Vejamos o que prevê a Lei nº 8.112/90:

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

2.41. A falta de técnica do legislador, na disciplina acima transcrita, é evidenciada por uma confusão entre os institutos da suspensão e interrupção da prescrição. Em termos práticos, o que acontece é a suspensão da prescrição a partir da instauração do procedimento, sendo na verdade o marco interruptivo a decisão proferida pela autoridade.

2.42. A despeito da constatação sobre a atecnia do legislador, aliada possibilidade de correção de tais impropriedades na norma administrativa sob análise, a repetição dos termos legais afigura-se prudente e uma alternativa mais segura em face de eventuais questionamentos.

2.43. Em comparação com a Lei nº 8.112/90, a minuta traz como diferenças o prazo de 6 (seis) meses ao invés de 180 (cento e oitenta) dias, além da data de início do curso do prazo e reinício da fluência do prazo.

2.44. Enquanto a Lei nº 8.112/90 considera o início do prazo a data em que o fato se tornou conhecido, em termos genéricos, a minuta especifica que o prazo terá início a partir do conhecimento pela autoridade hierarquicamente superior, o que restringe sensivelmente a abrangência da disposição.

2.45. Nos moldes propostos, eventual irregularidade poderia ser denunciada, serem adotadas diligências para esclarecimento dos fatos, e mesmo assim não ter sido iniciado o prazo prescricional.

2.56. Neste ponto, tal formato pode se afigurar prejudicial ao empregado, pois a prescrição atua em seu favor, e deixaria de ter curso em variadas situações onde a Lei 8.112/90 indica o início do curso. Tal constatação indica uma maior probabilidade de questionamento judicial, motivo pelo qual sugere-se a adoção de um parâmetro mais abrangente para início do prazo.

#### CAPÍTULO IV - DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

2.47. Adentrando as disciplinas procedimentais, foram estabelecidas espécies processuais distintas para as diferentes apurações, o que é salutar. O art. 31 traz a necessidade de independência, imparcialidade e sigilo que devem reger a atividade correcional.

2.48. No art. 34, consta providência relacionada à identificação de eventual improbidade:

Art. 34. Quando identificados indícios de ato de improbidade que cause lesão ao patrimônio público ou enseje enriquecimento ilícito, a autoridade instauradora **deverá comunicar à área jurídica com vistas à adoção das medidas cabíveis**, sem prejuízo de outros encaminhamentos previstos em lei.

2.49. A despeito da competência do departamento jurídico, para ajuizamento de ação de improbidade, é prudente que haja algum tipo de deliberação administrativa a respeito da matéria, de modo que a propositura da ação não seja decidida pelo órgão jurídico, mas executada por ele mediante avaliação da autoridade competente.

2.50. Outro ponto, que merece atenção especial, diz respeito à suspeição e impedimento dos membros da comissão, na medida em que ambos os institutos demandam tratamentos distintos. O parágrafo 4º do art. 38 traz a seguinte disciplina:

Art. 38. A autoridade ou empregado que incorrer em impedimento deve comunicar o fato à autoridade competente, abstendo-se de atuar.

(...)

4º Aberto o procedimento correcional disciplinar, poderá o investigado ou acusado, **sob pena de preclusão, arguir suspeição ou impedimento dos membros da comissão**, no mesmo prazo estabelecido para sua defesa inicial.

2.51. O impedimento de membro da comissão é caso de nulidade absoluta do procedimento, de modo que não se vislumbra possível considerar preclusa tal arguição, que pode ser suscitada a qualquer tempo.

2.52. A respeito do tema, vale trazer o entendimento do Superior Tribunal e Justiça:

ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015. APLICABILIDADE. PAD. IMPEDIMENTO DA AUTORIDADE JULGADORA. ART. 18, III, DA LEI ESTADUAL N. 11.781/2000. NATUREZA OBJETIVA. VÍCIO INSANÁVEL. NULIDADE RECONHECIDA. ORDEM PARCIALMENTE CONCEDIDA.



1. As hipóteses legais de impedimento inseridas na legislação reguladora do Processo Administrativo Disciplinar objetivam garantir a imparcialidade, princípio constitucional que informa o processo administrativo sancionador, impedindo abusos na atuação administrativa.

2. A norma tem natureza objetiva, atraindo a presunção absoluta de parcialidade da autoridade.

3. Recurso parcialmente provido para reformar o acórdão recorrido e conceder parcialmente a segurança, a fim de **anular o ato demissório, determinando-se a reintegração do Impetrante ao cargo anteriormente ocupado até o julgamento do Processo Administrativo Disciplinar por autoridade competente**, com todos os efeitos funcionais e financeiros, a partir da impetração.

(RMS 70604 Órgão julgador: Primeira Turma Relatora: Min Regina Helena Costa Data de julgamento: 21.03.2023)

2.53. Conforme delineado no acórdão, o impedimento de autoridade julgadora implica nulidade absoluta, fenômeno incompatível com a preclusão na situação descrita pelo art. 38, motivo pelo qual sugere-se a reformulação da disposição referenciada.

2.54. Entre os arts. 39 a 48, a minuta dispõe sobre a comunicação dos atos processuais, adotando uma linha correspondente ao formalismo moderado, onde os níveis de formalidade são aptos a ensejar a segurança mínima das informações e comunicações, motivo pelo qual não se verifica qualquer impropriedade.

2.55. Os arts 49 a 53 trazem disciplina específica sobre a possibilidade de lavratura de de Termo Circunstanciado Administrativo (TCA), em caso de extravio ou dano a bem público, que implicar em prejuízo de pequeno valor, o que permitirá uma modalidade simplificada de apuração do fato.

2.56. Nota-se que a disciplina permitiria uma nova dinâmica na apuração de pequenos danos ocorridos no âmbito do Confea, como "extravio" de notebooks, celulares e outros equipamentos que constituem patrimônio do Confea.

2.57. A disciplina restringe a aplicação das disposições relacionadas ao TCA tão somente para o caso de condutas culposas, nos termos do art. 53 da minuta.

2.58. De forma igualmente inovadora, a minuta traz o instrumento do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, que consiste em procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos no caso de infração disciplinar de menor potencial ofensivo punível com advertência.

2.59. O art. 58 traz os elementos que devem se fazer presentes no TAC:

Art. 58. O TAC deverá conter:

I – a qualificação do empregado envolvido;

II – os fundamentos de fato e de direito para sua celebração;

III – a descrição das obrigações assumidas;

IV – o prazo e o modo para o cumprimento das obrigações;

V – a forma e o responsável pela fiscalização das obrigações assumidas; e

VI – a assinatura do empregado envolvido e do Presidente do Conselho.

§ 1º As obrigações estabelecidas pela Administração devem ser proporcionais e adequadas à conduta praticada, visando mitigar a ocorrência de nova infração.

2.60. Os elementos apresentados indicam aptidão para assegurar a compreensão das obrigações e informações contidas no instrumento. As possíveis obrigações estabelecidas pelo TAC são as seguintes:

§2º As obrigações estabelecidas no TAC poderão compreender, dentre outras:

I – retratação do interessado;

II – participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;

III – acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas;

IV – cumprimento de metas de desempenho;

V – sujeição a controles específicos relativos à conduta irregular praticada.

§ 3º O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser superior a 2 (dois) anos.

§ 4º A celebração do TAC suspende o procedimento disciplinar até o seu cumprimento, restando igualmente suspensa a prescrição da pretensão punitiva, não incidindo também, em qualquer hipótese, a prescrição intercorrente.

2.61. Os termos da disciplina proposta se assemelha aos modelos já empregados em outras esferas de entes públicos, apresentando um rol de medidas capazes de assegurar o caráter preventivo e repressivo próprio da aplicação de medidas disciplinares.

2.62. Já entre os arts. 61 a 65, a minuta traz a figura da Sindicância Investigativa (SINVE), que se concebe enquanto procedimento preliminar preparatório.

2.63. Tanto o art. 61 quanto o 64 indicam um elevado standard probatório para a instauração de procedimentos disciplinares:

Art. 61. A SINVE constitui procedimento de caráter preparatório, destinado a investigar falta disciplinar, **quando a ausência de elementos probatórios de autoria ou materialidade não justificarem a instauração imediata de procedimento disciplinar.**

**Parágrafo único.** Da SINVE não poderá resultar aplicação de penalidade, sendo prescindível a observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 62. A SINVE poderá ser conduzida por um único empregado efetivo, ou por comissão composta por até três empregados efetivos, designados pela autoridade competente, por meio de portaria que indicará, dentre

eles, o seu presidente.

Art. 63. O prazo para a conclusão da SINVE não excederá 60 (sessenta) dias, sendo prorrogável uma vez por igual período.

Art. 64. O relatório final da SINVE **deverá ser conclusivo quanto à existência ou não de elementos de autoria e materialidade de infração** disciplinar, devendo recomendar:

I – a conversão do procedimento em sindicância disciplinar, quando o membro ou comissão firmar entendimento de que a conduta não enseja a aplicação da pena de demissão;

II – a instauração de processo administrativo disciplinar quando o membro ou comissão firmar entendimento de que a conduta deve ou, em face de fundada dúvida, pode ensejar a aplicação da pena de demissão;

III – o arquivamento, quando o procedimento investigativo concluir pela inexistência de elementos de autoria e materialidade.

Art. 65. Os autos da sindicância investigativa integrarão o processo disciplinar como peça informativa.

2.64. Conforme já mencionado anteriormente, prova de autoria e materialidade consiste em elevado grau de exigência para a instauração de procedimento disciplinar, motivo pelo qual tal parâmetro deve ser objeto de cuidadoso exame pelas instâncias deliberativas.

2.65. Entre os arts 66 e 104 encontram-se os procedimentos da Sindicância Disciplinar (SINDI), Processo Administrativo Disciplinar (PAD) incluindo o seu segmento de inquérito, trazendo disciplinas completas sobre variados aspectos procedimentais.

2.66. Toda a disciplina está em alinhamento com as melhores práticas observadas no âmbito da Administração Pública, e que em alguns trechos se aproxima da disciplina processual penal, o que aumenta a segurança e proteção de garantias em face do procedimento.

2.67. Nas disciplinas relacionadas ao PAD, verifica-se a prerrogativa do Presidente do Confea para a nomeação dos membros que integram a comissão processante, nos termos do art. 70 da minuta:

**Art. 70. A comissão de PAD será composta por três empregados efetivos, designados pela autoridade competente, por meio de portaria que indicará, dentre eles, o seu presidente, o qual deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado.**

2.68. Vale destacar que, embora seja prerrogativa exclusiva do Presidente a nomeação dos membros processantes, devem ser evitados colaboradores ocupantes de cargo em comissão.

2.69. No art. 96 consta a seguinte disposição, remetendo ao departamento jurídico toda e qualquer conclusão obtida por meio do PAD, senão vejamos:

Art. 96. O relatório final da comissão será obrigatoriamente submetido ao exame da área jurídica, após análise prévia da unidade de controle interno, que deverá emitir opinião sobre a questão formal e de mérito do processo disciplinar, que subsidiará a decisão final da autoridade.

2.70. Tal providência pode dar origem a um fluxo permanente de processos, independentemente da verificação de necessidade ou mesmo dúvida relevante. Também chama a atenção não só a atribuição para exame dos aspectos formais do processo disciplinar, mas também do próprio mérito administrativo, o que parece extrapolar o próprio papel da unidade de controle interno.

2.71. Vale destacar que a centralização e concentração de poderes, no âmbito do órgão jurídico, já rendeu ao Confea resultados desastrosos, com reflexos materializados em condenações judiciais e atuação dos órgãos de controle e persecução, motivo pelo qual a questão deve ser avaliada com as cautelas necessárias, embora não se trate de matéria propriamente jurídica.

2.72. Já no art. 99, consta disposição que suprime parcialmente a autonomia da autoridade julgadora, nos seguintes termos:

Art. 99. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

2.73. A disposição impede que haja algum tipo de divergência em face da apuração, impedindo a autoridade de firmar opinião em sentido não coincidente com a conclusão das apurações, ainda que seja posição legítima e defensável. Nesta linha, sugerimos a modificação ou exclusão do dispositivo.

2.74. Entre os arts. 103 e 109 constam disposições relacionadas à revisão dos processos, nos moldes adotados pela Administração Pública Federal, o que robustece a sustentação de tais normas.

2.75. Nos arts. 110 e 111 consta a previsão do Processo Administrativo Sumário, cuja finalidade é apurar responsabilidade de empregado no caso das infrações de acúmulo ilegal de cargos públicos, de inassiduidade habitual ou de abandono de cargo.

2.76. Trata-se de medida que permite um procedimento adequado à própria característica da apuração, a qual recebe uma dinâmica simplificada, na medida em que a instrução não demanda incursão em elementos de maior complexidade.

2.77. Em termos gerais, a minuta apresenta sensíveis avanços em comparação com a norma atualmente em vigor, conferindo maior previsibilidade e segurança jurídica à atividade correcional no Confea, motivo pelo qual manifestamo-nos pela legalidade e juridicidade da proposta, com as ressalvas contidas no corpo do parecer.

### **3. CONCLUSÃO**

3.1. Ante o exposto, este setor de Advocacia Consultiva **se manifesta pela legalidade e juridicidade da minuta de portaria elaborada pelo Grupo Técnico nomeado pela Portaria nº 202/2024 (0951806)**, para revisão do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea, com as ressalvas/sugestões formuladas nos parágrafos 2.14, 2.19, 2.22, 2.24, 2.31, 2.50, 2.67, 2.70 e 2.73.

Considerando que o inciso XXX do art. 55 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006, estabelece que compete ao Presidente do Confea designar pessoas para exercerem as funções de confiança e os cargos em comissão

relacionados à direção, à chefia e ao assessoramento ou assistência aos órgãos do Confea e às unidades de sua estrutura organizacional, de acordo com o disposto em normativo específico;

Considerando que o art. 57 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006, estabelece que o Conselho Diretor tem por finalidade auxiliar o Plenário na gestão do Confea;

Considerando que o incisos XII e XIII do art. 63 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006, preceituam, respectivamente, que compete ao Conselho Diretor apreciar e decidir sobre a estrutura organizacional e as rotinas administrativas do Confea propostas pelo presidente; e apreciar e decidir sobre os instrumentos normativos de gestão de pessoas propostos pelo presidente;

**DECIDIU**, por unanimidade:

**1)** Aprovar a minuta de Portaria 1022968, que "aprova novo Regulamento de Procedimentos Disciplinares no âmbito do Confea e dá outras providências", com os ajustes consignados no Parecer 132 (1028639) revogando, por conseguinte, a Decisão CD 122/2012, de 27 de setembro de 2012, que aprovou o Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea;

**2)** Acolher o Estudo Técnico 0958631, de 22 de julho de 2024, ensejando na manutenção das atividades correccionais no âmbito da Controladoria - CONT;

**3)** Aprovar a minuta de Portaria 0970825, que "institui Comissão Permanente de Procedimentos Correccionais nos termos do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea", com a seguinte alteração no art. 1º:

Art. 1º Instituir a Comissão Permanente de Procedimentos Correccionais, nos termos do Regulamento de Procedimentos Disciplinares do Confea, cuja composição será designada pelo Presidente do Confea, em face do disposto no inciso XXX do art. 55 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006,

**4)** Encaminhar os autos ao Gabinete da Presidência - GABI, para providências quanto à numeração, vistos, assinaturas e publicação das Portarias decorrentes;

Presidiu a sessão o Eng. Telecom. **Vinicius Marchese Marinelli**. Presentes os Diretores Eng. Agr. **Álvaro João Bridi**, Eng. Agr. **Francisco das Chagas da Silva Lira**, Eng. Mec. **Francisco Lucas Carneiro de Oliveira**, Eng. Eletric. **Marcos da Silva Drago** e Eng. Ftal. **Nielsen Christianni Gomes da Silva**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Vinicius Marchese Marinelli, Presidente**, em 11/09/2024, às 14:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.confea.org.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1040878** e o código CRC **1724B950**.