



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 2189/2025/CGUNE/DICOR/CRG

PROCESSO Nº 00190.104955/2025-10

INTERESSADO: DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

1. ASSUNTO

1.1. Consulta em matéria disciplinar.

2. REFERÊNCIAS

2.1. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

2.2. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

2.3. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil - CPC).

2.4. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 (CF/88).

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de consulta suscitada pela unidade setorial da Polícia Rodoviária Federal acerca da aplicação do Enunciado nº 17 do Manual de Boas Práticas em Matéria Disciplinar da AGU aos casos de pedido de exoneração de servidor que responda a processo administrativo disciplinar (PAD).

3.2. A questão, que consta do Ofício nº 260/2025/CG, foi submetida à CGUNE por mensagem eletrônica (3626866 e 3626865). Por pertinência à matéria, juntou-se o Parecer nº 00003/2024/CNPAD/CGU/AGU, o qual foi aprovado pelo Consultor-Geral da União substituto (3626897), para subsídio à resposta. É o relato.

4. ANÁLISE

4.1. Eis o questionamento.

[omissis]

3. Porém, conforme inteligência do Enunciado nº 17 do Manual de Boas Práticas em Matéria Disciplinar, é possível a concessão de aposentadoria ao servidor que responde a PAD, ultrapassado o prazo de 140 dias de apuração:

"Enunciado nº 17: Ultrapassado o prazo legal de 140 (cento e quarenta dias) para a apuração e conclusão do processo administrativo disciplinar, a Administração Pública não poderá obstar, apenas com fundamento no art. 172 da Lei n. 8.112, de 1990, a concessão de aposentadoria voluntária requerida pelo servidor acusado no curso do processo, salvo a demonstração inequívoca de ter sido ele o único responsável pela demora na realização da fase de instrução processual, impedindo, por consequência, o julgamento pela autoridade competente em prazo razoável."

4. Ocorre que o enunciado em epígrafe não trouxe maior esclarecimento quanto ao pedido de exoneração e demais formas de vacância dos cargos públicos.

5. Pelo exposto, solicito informações acerca da existência de entendimento desta CRG/CGU quanto à possibilidade de concessão de exoneração ao servidor que responde a PAD, após ultrapassado o prazo de 140 (cento e quarenta dias) para a apuração e conclusão do processo administrativo disciplinar.

4.2. Diz o art. 172, *caput*, da Lei nº 8.112/90:

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

4.3. Conforme o Parecer nº 01460/2018/ACS/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU (3689154), a Controladoria-Geral da União solicitou o pronunciamento da Secretaria de Gestão de Pessoas, na

qualidade de órgão central do SIPEC, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a fim de dirimir a dúvida acerca da legalidade da concessão de aposentadoria a servidores que figurassem como acusados em PAD.

4.4. Estribado na Nota Técnica nº 15507/2018-MP e no aludido Parecer nº 01460/2018, pacificou-se o entendimento no sentido da viabilidade jurídica do ato com supedâneo no Enunciado nº 17 e nas jurisprudências do STJ e do TCU. Em síntese, os motivos determinantes da tese são:

- O princípio da razoável duração do processo;
- A interpretação sistemática da Lei nº 8.112/90;
- Os princípios da boa-fé objetiva e da cooperação (pela leitura *contrario sensu* da exceção);
- A eficácia da penalidade.

4.5. O princípio da razoável duração do processo tem assento no art. 5º. LXXVIII, da CF/88 e no art. 4º do CPC (aplicável aos processos administrativo por força do art. 15).

Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[*omissis*]

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Código de Processo Civil.

Art. 4º As partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa.

[*omissis*]

Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

4.6. À luz de tais dispositivos, os processos administrativos devem alcançar a sua finalidade sem dilações indevidas, de modo que se respeite o tempo adequado à concretização dos princípios que os norteiam. Todavia, o conceito de prazo razoável é indeterminado. Por isso, o Poder Judiciário, a Corte de Contas e a AGU concluíram que, no âmbito da apuração disciplinar, a Lei nº 8.112/90 oferece baliza na delimitação da duração ideal do PAD nos arts. 152, *caput*, e 167, *caput*.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 152. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

[*omissis*]

Art. 167. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

4.7. Por conseguinte, inferiu-se que a extração da norma resulta da leitura conjunta dos arts. 152, 167 e 172 da Lei nº 8.112/90, a fim de redimensionar-se o significado do trecho "conclusão do processo" sob a força vinculante da garantia constitucional (e legal).

4.8. Como exceção, a jurisprudência do STJ pontua que o prazo pode ser extrapolado na eventualidade de abuso no exercício dos direitos processuais da parte. Noutras palavras, ao acusado que der causa ao excesso de prazo não assiste o direito de alegá-lo em seu favor.

4.9. É relevante pontuar que "o excesso de prazo" a que se refere não tem relação com os motivos determinantes da Súmula nº 592/STJ. Na Súmula, o excesso de prazo, que exige demonstração de prejuízo, concerne à prova de que ocasionou a inviabilidade do exercício da ampla defesa do acusado. Quanto à matéria em análise, a perspectiva é outra. Não se discute a validade do PAD pelo avanço para além dos 140 dias de sua conclusão. Na verdade, o foco recai sobre o ato de deferir ou indeferir a exoneração requerida pelo servidor que responda a PAD. Inexiste vínculo com ampla defesa ou

contraditório. A jurisprudência do STJ apenas consolidou que, após os 140 dias, o acusado não pode ser obrigado a permanecer atrelado aos quadros administrativos, o que, de certo modo, consiste numa preocupação mais próxima à gestão de pessoas do que à área correccional. **Mesmo que o ato de denegar a exoneração seja considerado nulo, isso não afeta a validade do PAD em si.** Logo, há distinção (*distinguishing*) da *ratio decidendi* da Súmula nº 592/STJ.

Súmula nº 592/STJ: O excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa.

4.10. Os motivos que ensejam a aplicação da Súmula nº 592/STJ concernem à dificuldade na produção de provas, ao comprometimento da memória dos fatos ou à impossibilidade de acompanhamento da instrução pelo interessado, como resultado direto do prolongamento injustificado do inquérito administrativo. Tais efeitos deletérios atingem a ampla defesa e o contraditório. Por isso, o excesso de prazo tem o condão de invalidar o PAD, desde que comprovado o prejuízo concreto. Todavia, o foco da questão ventilada pelo consulente é outro.

4.11. Retomando-se o escopo da análise, impende destacar que o fundamento provém dos princípios da boa-fé objetiva e da cooperação, os quais constam dos arts. 5º e 6º do CPC, além do art. 2º, parágrafo único, IV, da Lei nº 9.784/99.

Código de Processo Civil.

Art. 5º Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

Art. 6º Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.

Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Parágrafo único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de:

[*omissis*]

IV - atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé;

4.12. Como conceito parcelar da boa-fé objetiva, aplica-se a fórmula "*tu quoque*" para negar efeito às condutas desleais que visam à consecução de benefício pela infração da norma jurídica.

O termo *tu quoque*, citado no penúltimo julgado, significa que um contratante que violou uma norma jurídica não poderá, sem a caracterização do abuso de direito, aproveitar-se dessa situação anteriormente criada pelo desrespeito. Conforme lembra Ronnie Preuss Duarte, “a locução designa a situação de abuso que se verifica quando um sujeito viola uma norma jurídica e, posteriormente, tenta tirar proveito da situação em benefício próprio”.

Desse modo, está vedado que alguém faça contra o outro o que não faria contra si mesmo (regra de ouro), conforme ensina Cláudio Luiz Bueno de Godoy (Função..., 2004, p. 87-94). Relata o professor da USP que “Pelo ‘tu quoque’, expressão cuja origem, como lembra Fernando Noronha, está no grito de dor de Júlio César, ao perceber que seu filho adotivo Bruto estava entre os que atentavam contra sua vida (‘Tu quoque, filli’? Ou ‘Tu quoque, Brute, fili mi’?), evita-se que uma pessoa que viole uma norma jurídica possa exercer direito dessa mesma norma inferido ou, especialmente, que possa recorrer, em defesa, a normas que ela própria violou. Trata-se da regra de tradição ética que, verdadeiramente, obsta que se faça com outrem o que não se quer seja feito consigo mesmo”.

(Tartuce, Flávio. Manual de Direito Civil - Vol. Único - 14ª Edição, 2024, p. 598. [VitalSource Bookshelf version]. Retrieved from vbk://9786559649884)

4.13. O "*tu quoque*" não se restringe ao direito material. Ele é perfeitamente cabível no direito processual sobretudo no dever de cooperação das partes para deslinde da controvérsia. Como manifestação da inteligência do princípio da cooperação e do *tu quoque*, reza o art. 276 do CPC:

Código de Processo Civil.

Art. 276. Quando a lei prescrever determinada forma sob pena de nulidade, a decretação desta não pode ser requerida pela parte que lhe deu causa.

4.14. Por fim, a tese escora-se na preservação da *ius puniendi* estatal, apesar do desligamento do

servidor dos quadros da Administração. Em razão do art. 134 da Lei nº 8.112/90, subsiste a eficácia da sanção para os atos puníveis com a pena de demissão.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 134. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

4.15. Os argumentos compõem a fundamentação de julgados do STJ, além dos constantes do Parecer nº 01460/2018/ACS/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU.

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NO RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO DE APOSENTADORIA. LACUNA EM DIREITO LOCAL. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA LEI N. 8.112/1990. POSSIBILIDADE. EXCESSO NO TRÂMITE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. ILEGALIDADE NA SUSPENSÃO DO PEDIDO DE APOSENTADORIA. PRECEDENTE DA SEGUNDA TURMA DO STJ. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO.

1. No caso dos autos, o particular impetrou mandado de segurança no ano de 2016 narrando sua condição de servidor público estadual que preencheu todos os requisitos necessários para se aposentar. Arguiu que o Estado do Paraná suspendeu o trâmite do processo administrativo que examina o pedido de concessão de aposentadoria voluntária integral por tempo de contribuição até a conclusão de processo administrativo disciplinar contra o particular. Defendeu ter direito líquido e certo à concessão ao benefício previdenciário e que a Lei Complementar Estadual n. 131/2010 não contém disposição acerca da suspensão dos processos administrativos de aposentadoria voluntária ou exoneração voluntária.

2. A Segunda Turma do STJ, em recente caso, que é semelhante à hipótese dos autos, reconheceu a possibilidade de determinar a suspensão do processo de concessão de aposentadoria de servidor público local durante o período em que esse responde processo administrativo disciplinar.

3. Essa medida é admitida inclusive quando não há norma específica no Estatuto de Servidores Públicos Estaduais, tendo em vista a incidência subsidiária da Lei n. 8.112/1990.

4. Contudo, a ordem requerida no mandado de segurança deve ser concedida. Posto o teor do art. 172 da Lei n. 8.112/1990, não é possível ignorar que: I) o processo administrativo disciplinar foi iniciado em 2015; II) já em 2021, o Estado do Paraná informou que o processo administrativo disciplinar ainda não foi concluído; e III) o julgamento do presente agravo interno ocorre em 2022.

5. Ora, conforme já destacado também pela Segunda Turma, o excesso de prazo para concluir processo administrativo disciplinar não pode repercutir no andamento do processo de aposentadoria. Uma vez incontestável o transcurso legal para a conclusão do PAD, o processo administrativo para a concessão de aposentadoria não poderá ficar suspenso. A propósito, em caso semelhante ao dos autos: RMS n. 60.493/PR, relator Ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 19/9/2019, DJe de 11/10/2019.

6. Agravo interno não provido.

(AgInt no AgInt no RMS n. 61.130/PR, relator Ministro Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, julgado em 27/9/2022, DJe de 9/12/2022.)

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. APOSENTADORIA. POSSIBILIDADE. INTELIGÊNCIA DO ART. 172, DA LEI 8.112/90.

- A interpretação sistemática dos dispositivos da Lei 8.112/90 remete à conclusão de que o processo administrativo disciplinar deve ser concluído no prazo máximo de 140 dias, ou seja, 120 dias para a apuração e 20 dias para o julgamento.

- Resulta ilegal o ato que indeferiu pedido de aposentadoria, por aplicação equivocada da disposição contida no art. 172 do Estatuto dos Servidores Cíveis, na hipótese em que o processo disciplinar perdura por cerca de 11 anos, ainda pendente de conclusão.

- Recurso especial não conhecido.

(REsp n. 371.138/PR, relator Ministro Vicente Leal, Sexta Turma, julgado em 4/6/2002, DJ de 1/7/2002, p. 419.)

4.16. Por sua vez, no tocante à exoneração a pedido, constam-se os seguintes julgamentos (não constam do Parecer nº 01460/2018/ACS/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU, já que o objeto é diverso).

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. OPERAÇÃO TÊMIS. PEDIDO DE EXONERAÇÃO PELO SERVIDOR. IMPOSSIBILIDADE.

1. Hipótese em que a recorrente, Analista Tributária da Secretaria da Receita Federal do Brasil, encontra-se respondendo a Processo Administrativo Disciplinar, em razão de suposto envolvimento com as irregularidades investigadas pela "Operação Têmis", deflagrada pela Polícia Federal em conjunto com o Ministério Público Federal no ano de 2007.

2. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de deferir pedido de exoneração de servidor público

quando em curso processo administrativo disciplinar.

3. Ainda que a finalidade específica de aplicação de penalidade possa resultar prejudicada pelo afastamento voluntário do servidor (pedido de exoneração), restam outros fins a serem alcançados pela investigação na esfera administrativa, qual seja, a possibilidade de conversão da exoneração em demissão por interesse público, impossibilitando a impetrante de nova investidura em cargo público federal pelo prazo de cinco anos, nos moldes do art. 137 da Lei n. 8.112/90.

Recurso especial improvido.

(REsp n. 1.186.908/SP, relator Ministro Humberto Martins, Segunda Turma, julgado em 4/11/2010, DJe de 11/11/2010.)

ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TÉCNICO JUDICIÁRIO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ. PEDIDO DE EXONERAÇÃO VOLUNTÁRIA. APLICAÇÃO DE PENALIDADE DISCIPLINAR PENDENTE. NOMEAÇÃO EM OUTRO CARGO NO MESMO ÓRGÃO PÚBLICO. PODER PUNITIVO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA RESGUARDADO. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. SEGURANÇA CONCEDIDA.

I - O controle judicial de atos administrativos tidos por ilegais ou abusivos, à luz dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, não caracteriza violação ao princípio da separação dos Poderes.

II - O art. 230 da Lei Estadual n. 16.024/2008 vedava a exoneração voluntária do servidor enquanto ainda em curso processos administrativos instaurados em seu desfavor para a apuração de faltas disciplinares. Contudo, a alteração promovida pela Lei Estadual n. 21.230/2022 modificou substancialmente o seu teor, permitindo a exoneração ou aposentadoria voluntária mesmo diante da instauração ou prosseguimento de PADs.

III - No caso, o pedido de exoneração voluntária apresentado pelo servidor com objetivo de efetivar a sua posse em outro cargo, no mesmo órgão público, não caracteriza possível tentativa de eximir-se da responsabilidade com as faltas apuradas em processos disciplinares pendentes.

IV - Não havendo quebra de vínculo da Administração com o servidor estaria resguardado o poder da Administração de manter os processos administrativos disciplinares instaurados e de aplicar as eventuais sanções ali impostas, com amparo no art. 168, § 2º, do Estatuto dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Paraná. V - Recurso provido para reconhecer o direito do Impetrante ao deferimento do seu pedido de exoneração, assegurando-lhe a reabertura do prazo para a posse no cargo de Analista Judiciário.

(RMS n. 66.986/PR, relatora Ministra Regina Helena Costa, Primeira Turma, julgado em 4/6/2024, DJe de 7/6/2024.)

4.17. A principal preocupação do STJ consiste na eficácia da pena, uma vez exonerado o servidor, o que foi contornado no RMS 66986/PR, em virtude da própria legislação paranaense.

4.18. O Enunciado nº 17 concilia o interesse público e o interesse privado, porque não subtrai à Administração o poder-dever de apurar faltas de seus agentes e reprimir as condutas mais graves, nem protela ou esvazia o direito subjetivo do servidor à aposentadoria pela demora injustificada do aparelho burocrático.

4.19. No tocante à dúvida do consulente, não se vislumbra motivo para não se aplicar o Enunciado nº 17 à exoneração voluntária do servidor por analogia, já que os mesmos pilares encontram-se presentes.

4.20. O art. 172 da Lei nº 8.112/90 institui a proibição tanto à aposentadoria voluntária quanto à exoneração a pedido. O fato impeditivo (responder a PAD) é igual. Ora se protraí o direito subjetivo (aposentadoria), ora se obsta ao direito potestativo (exoneração).

4.21. Destarte, permanece cogente a incidência do princípio da razoável duração do processo para relativização do termo final do impedimento à liberação do servidor. Tal como na aposentadoria, os parâmetros advêm dos arts. 152, *caput*, e 167, *caput*, da Lei nº 8.112/90 para conclusão do PAD (140 dias).

4.22. A exceção do abuso de direito mantém-se. Ultrapassado o prazo razoável de conclusão do PAD por culpa exclusiva do acusado, não há problema no prolongamento da eficácia impeditiva, com respaldo na boa-fé objetiva (*tu quoque*) e na cooperação processual, com o fito de negar-lhe o pedido de exoneração do cargo.

4.23. Por fim, o Parecer nº 00003/2024/CNPAD/CGU/AGU, aprovado pelo Consultor-Geral da União, consolidou o entendimento da AGU no sentido de que a exoneração do servidor público, mesmo que voluntária, não constitui empecilho ao registro da demissão nos assentamentos funcionais, a fim de

que a reprimenda surta os efeitos legais.

25. Assim, evidente o interesse da Administração Pública em manter a apuração do fato ainda que o servidor acusado não esteja mais no respectivo cargo efetivo, tendo em vista que a aplicação da penalidade de demissão em face de servidor público exonerado do cargo efetivo tem o condão de produzir os respectivos efeitos legais.

26. Aliás, é bastante comum ocorrer de a Administração Pública aplicar mais de uma penalidade de demissão em face do mesmo servidor público em processos diferentes e por fatos distintos.

27. Até porque, se, por exemplo, um dos processos administrativos disciplinares for, eventualmente, anulado pelo Poder Judiciário, o outro processo administrativo disciplinar, com a respectiva penalidade de demissão aplicada, poderá surtir, normalmente, os seus respectivos efeitos.

28. Além disso, deve-se atribuir as consequências secundárias da aplicação da respectiva penalidade em cada processo administrativo, de modo que a penalidade deve ser registrada e aplicada[6].

29. Em adição, a penalidade pode ser considerada para fins de “reincidência” em outro PAD que tenha sido instaurado contra o servidor ou, até mesmo, para efeito de reincidência no caso de reingresso no serviço público, conforme mencionado na jurisprudência do STJ supracitada.

30. Com isso, vê-se que o servidor público efetivo que pede exoneração pode ser, posteriormente, demitido, devendo a penalidade de demissão ser registrada e ter as consequências que a lei prevê, notadamente, a de impedir o retorno imediato a outros cargos públicos e, dependendo dos motivos, a indisponibilidade dos bens e a obrigação de ressarcir ao erário (art. 136 da Lei 8.112/90).

31. Logo, na hipótese em apreço, a penalidade a ser aplicada é a de demissão, com a preservação do respectivo ato de exoneração, não havendo que se falar em conversão da exoneração em demissão, conversão essa que sequer possui previsão legal. (vide fl. 4 de 3626897)

4.24. A tese esposada pela AGU **não se confunde** com a conversão da exoneração de **ofício** do servidor efetivo em demissão, a qual está prevista nos arts. 34, parágrafo único, I, e 172, parágrafo único, da Lei nº 8.112/90.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 34. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor, ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

[*omissis*]

Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 34, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

4.25. A AGU resolveu que é desnecessária a anulação do ato de exoneração requerida pelo servidor, reformando-se parcialmente o Parecer nº 02/2018/CPAD/DECOR/CGU/AGU, para formulação do enunciado da CNPAD abaixo.

Apresenta-se juridicamente viável a aplicação da penalidade de demissão em face de servidor público exonerado de cargo efetivo, devendo haver, nesse caso, a preservação do ato de exoneração, cumulada com a realização do registro da penalidade de demissão nos assentamentos funcionais, a fim de que surta os devidos efeitos legais.

4.26. De acordo com o Parecer nº 00003/2024/CNPAD/CGU/AGU, a comprovação de falta punível com demissão praticada pelo ex-servidor deve ensejar a aplicação da penalidade com o registro nos assentamentos, de modo que se executem os efeitos correlatos (impedimento de nova investidura, inelegibilidade, etc.). Nessa toada, preserva-se a eficácia da sanção.

4.27. Eis os fundamentos:

1. Inexistência de previsão legal para conversão da exoneração em demissão:

- A Lei nº 8.112/90 não prevê a conversão da exoneração a pedido em demissão para servidores efetivos, diferentemente do que ocorre com cargos em comissão;

- O ato de exoneração é considerado um ato jurídico perfeito, devendo ser preservado, sem anulação ou conversão.

2. Possibilidade de apuração e sanção mesmo após o desligamento:

- A legislação e a jurisprudência incentivam a apuração de irregularidades funcionais mesmo após o rompimento do vínculo do servidor com a Administração;
- O processo administrativo disciplinar pode ser instaurado e concluído contra ex-servidores, inclusive para fins de registro da penalidade.

3. Finalidade sancionatória e efeitos do registro:

- A aplicação da penalidade de demissão, mesmo após a exoneração, visa garantir os efeitos legais da sanção, como:
 - Impedimento de nova investidura em cargo público federal pelo prazo legal;
 - Eventuais restrições decorrentes da demissão, como inelegibilidade;
 - Possibilidade de considerar a penalidade para fins de reincidência em eventual reingresso.

4. Prevenção de fraudes e evasão da responsabilização:

- A exoneração a pedido não pode ser utilizada como meio de o servidor se esquivar da responsabilização disciplinar;
- A responsabilização administrativa deve ser efetiva, independentemente do vínculo atual do servidor.

5. Isonomia e moralidade administrativa:

- O tratamento conferido ao servidor exonerado deve ser isonômico ao dado ao servidor em cargo em comissão e ao aposentado, que também podem ser sancionados após o desligamento;
- A medida preserva a moralidade administrativa e evita a impunidade.

4.28. Com relação aos servidores comissionados, a situação é mais simples. Por expressa previsão legal, é viável a conversão da exoneração em destituição do cargo em comissão, conforme o art. 135, parágrafo único, da Lei nº 8.112/90, o que segue a solução da cassação de aposentadoria.

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 35. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-á: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - a juízo da autoridade competente;

II - a pedido do próprio servidor.

[*omissis*]

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 35 será convertida em destituição de cargo em comissão.

4.29. Acolhido o Parecer nº 00003/2024/CNPAD/CGU/AGU, desaparece a preocupação do STJ com a eficácia da pena, uma vez exonerado o servidor. Não há empecilho à apuração de faltas praticadas por servidor que se desvinculou da Administração, as quais, se comprovadas, motivam o registro de demissão ou destituição, a depender da natureza do vínculo jurídico.

4.30. Em arremate, haja vista a sedimentação da tese de viabilidade jurídica da punição aos ex-servidores efetivos, bem como a previsão legal para os ex-comissionados, desligados dos cargos voluntariamente, além da presença dos demais pressupostos da Enunciado nº 17, conclusão não há, senão a extensão da sua aplicabilidade à situação ventilada pelo consulente.

5. CONCLUSÃO

5.1. Ante o exposto, recomendo a fixação da tese: "*É razoável a aplicação analógica do Enunciado nº 17 do Manual de Boas Práticas em Matéria Disciplinar da AGU, a fim de permitir a exoneração a pedido de servidor efetivo ou comissionado que responda a PAD, após decorridos 140 dias após a instauração, considerando que eventual pena expulsiva poderá ser aplicada mesmo após efetivada a exoneração*".

5.2. Por fim, sugere-se o encaminhamento da presente Nota Técnica à Consultoria Jurídica junto à Controladoria-Geral da União, após aprovação final pela Corregedora-Geral da União, para que avalie o seu encaminhamento para a Câmara Nacional de Procedimentos Administrativos Disciplinares, da Consultoria-Geral da União, para análise quanto à ampliação do Enunciado nº 17 do Manual de Boas Práticas em Matéria Disciplinar da AGU, nos termos do presente entendimento.

5.3. À consideração superior.



Documento assinado eletronicamente por **JOAO VICTOR IOSCA VIERO, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 24/09/2025, às 18:41, 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 3683895 e o código CRC 21803501



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. Aprovo a Nota Técnica nº 2189/2025/CGUNE/DICOR/CRG.
2. Encaminho o processo à consideração superior do Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, destacando-se a sugestão constante no item 5.2 da Nota Técnica para o posterior envio do processo à Consultoria Jurídica junto à CGU.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, **Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos**, em 01/10/2025, às 15:27, 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 3809457 e o código CRC 4E247EF5

Referência: Processo nº 00190.104955/2025-10

SEI nº 3809457



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO DICOR

Estamos de acordo com a Nota Técnica 2189 (3683895) da CGUNE e como o Despacho CGUNE (3809457) de 01/10/2025.

Informamos que somos favoráveis a a fixação da tese: "É razoável a aplicação analógica do Enunciado nº 17 do Manual de Boas Práticas em Matéria Disciplinar da AGU, a fim de permitir a exoneração a pedido de servidor efetivo ou comissionado que responda a PAD, após decorridos 140 dias após a instauração, considerando que eventual pena expulsiva poderá ser aplicada mesmo após efetivada a exoneração".

Estamos de acordo com a sugestão de encaminhamento da presente Nota Técnica à Consultoria Jurídica junto à Controladoria-Geral da União, após aprovação final pela Corregedora-Geral da União, para que avalie o seu encaminhamento para a Câmara Nacional de Procedimentos Administrativos Disciplinares, da Consultoria-Geral da União, para análise quanto à ampliação do Enunciado nº 17 do Manual de Boas Práticas em Matéria Disciplinar da AGU, nos termos do presente entendimento.

Encaminhem-se os autos à CRG para avaliação, e caso considere pertinente, adoção das demais providências de sua competência.



Documento assinado eletronicamente por **ADRIANO AUGUSTO DE SOUZA**, **Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**, em 01/10/2025, às 22:34, 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 3810120 e o código CRC 5C774509

Referência: Processo nº 00190.104955/2025-10

SEI nº 3810120



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 2189/2025/CGUNE/DICOR/CRG (3683895), aprovada pelos Despachos CGUNE 3809457 e DICOR 3810120.
2. Encaminhe-se à CONJUR, para que avalie o encaminhamento da matéria à Câmara Nacional de Procedimentos Administrativos Disciplinares, da Consultoria-Geral da União, para análise quanto à ampliação do Enunciado nº 17 do Manual de Boas Práticas em Matéria Disciplinar da AGU.
3. À CGSSIS para conhecimento e divulgação à consulente, e à CGUNE para inclusão na Base de Conhecimento da CGU.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDA ALVARES DA ROCHA**, Corregedora-Geral da União, em 06/10/2025, às 15:43, 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 3810382 e o código CRC FC853406

Referência: Processo nº 00190.104955/2025-10

SEI nº 3810382