



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### NOTA TÉCNICA Nº 2811/2025/CGUNE/DICOR/CRG

#### **PROCESSO Nº 00190.107952/2025-20**

INTERESSADO: Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)

#### **1. ASSUNTO**

1.1. Solicitação de orientação, por meio de respostas a alguns questionamentos, acerca do tratamento na seara correcional a ser dado a servidores públicos federais que estão cedidos ou requisitados a uma autarquia federal e são alvos de apuração disciplinar na entidade cessionária.

#### **2. REFERÊNCIAS**

- 2.1. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- 2.2. Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.
- 2.3. Portaria MJSP nº 665, de 24 de junho de 2024.
- 2.4. Portaria nº 1, de 8 de março de 2021 - Regimento Interno da ANPD.
- 2.5. Nota DECOR/CGU/AGU nº 16/2008-NMS.
- 2.6. Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU - Edição 2022.

#### **3. SUMÁRIO EXECUTIVO**

3.1. Trata-se de consulta dirigida a esta Corregedoria-Geral da União - CRG, veiculada por intermédio de mensagem eletrônica - E-mail ANPD (3733258), de 04 de agosto de 2025, oriunda da Corregedoria da Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, que envolve matéria de cunho disciplinar, notadamente a específica situação pertinente à persecução disciplinar dos servidores públicos federais e empregados públicos federais requisitados ou cedidos a essa Autarquia, ocupantes e não ocupantes de cargo comissionado.

3.2. A presente Nota Técnica tem por finalidade analisar e responder aos questionamentos relativos à competência correcional para instauração, condução (instrução), julgamento e aplicação de penalidades disciplinares em processos administrativos disciplinares envolvendo servidores públicos federais cedidos ou requisitados à Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD. A questão assume especial relevância em virtude da peculiar composição do quadro de pessoal da ANPD, constituído exclusivamente por servidores públicos cedidos ou requisitados de outros órgãos e entidades públicas, o que suscita dúvidas sobre a efetiva operacionalização do poder disciplinar conferido ao Diretor-Presidente dessa Autarquia por diversos instrumentos normativos, notadamente pelo Regimento Interno da ANPD e pela Portaria MJSP nº 665/2024.

#### **4. ANÁLISE**

4.1. Trata-se de consulta sobre competência do Diretor-Presidente da Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, cujo quadro de pessoal é composto exclusivamente por servidores públicos requisitados ou cedidos de outros órgãos e entidades públicas, para julgar processos administrativos disciplinares, com aplicação das penalidades de advertência e suspensão a servidores públicos federais e empregados públicos federais que se encontram requisitados ou cedidos à Autarquia, ocupantes e não ocupantes de cargo comissionado.

4.2. Esta consulta, oriunda da Corregedoria da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, veiculada por meio da Nota Técnica nº 8/2025/COR/ANPD (3733260), de 04 de agosto de 2025, e dirigida a esta Corregedoria-Geral da União - CRG, decorre de determinação do Diretor-Presidente da ANPD, em razão de Nota Técnica exarada pela Procuradoria Federal Especializada vinculada à ANPD, a

qual se manifestou, posteriormente ao julgamento de processo administrativo disciplinar de servidor requisitado e revendo seu posicionamento anterior, no sentido de que o processo administrativo disciplinar “deve ser remetido ao órgão ao qual o servidor é vinculado (órgão cedente) para julgamento e eventual aplicação de sanção, em consonância com o entendimento esposado na Nota Decor/CGU/AGU nº 16/2008-NMS, vinculante a todos os órgãos da AGU, no Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU e nos precedentes do Superior Tribunal de Justiça”.

4.3. Conforme informado na mencionada Nota Técnica nº 8/2025/COR/ANPD, inobstante o posicionamento do citado órgão jurídico (Procuradoria Federal Especializada vinculada à ANPD) e, ainda, considerando as peculiaridades concernentes ao cargo de Diretor-Presidente da ANPD, as quais foram expostas na referida Nota Técnica, assim como em vista da relevância dessa questão para a atividade correcional da ANPD e de outros órgãos criados recentemente, cujo quadro de pessoal também é composto exclusivamente por servidores públicos cedidos ou requisitados, entendeu-se necessário consultar a Controladoria-Geral da União - CGU para uniformização da matéria. Na citada Nota Técnica nº 8/2025/COR/ANPD foram formulados dois questionamentos, os quais serão elencados e dirimidos na presente Nota Técnica.

4.4. Após a introdução do tema, cumpre informar que a presente análise aborda a distinção entre a competência para instauração de procedimentos investigativos e apuratórios, com a conseqüente possibilidade de o órgão cessionário conduzir procedimentos investigativos e instruir Processos Administrativos Disciplinares (PADs), estes últimos até determinada fase, e a competência para o julgamento e aplicação de penalidades disciplinares, bem como a competência para arquivar procedimentos disciplinares e celebrar Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), sempre sob a égide do Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União (Lei nº 8.112/1990) e dos princípios constitucionais e legais que regem a matéria disciplinar.

4.5. De início, vale frisar que é fato incontroverso que o processo administrativo disciplinar deve ser instaurado no âmbito do órgão ou instituição em que tenha sido praticado o ato antijurídico, conforme expressa previsão do art. 143 da Lei nº 8.112/1990, que estabelece o dever da autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público de promover sua apuração imediata. Dessa forma, a autoridade da ANPD possui competência e dever legal de instaurar procedimentos investigativos, sindicâncias apuratórias ou processos administrativos disciplinares para apurar irregularidades funcionais cometidas por servidores públicos cedidos ou requisitados à Autarquia, devendo conduzir toda a fase instrutória, com a coleta de provas, oitiva de testemunhas, produção de perícias e demais atos necessários à completa elucidação dos fatos. Concluída a instrução processual, com a elaboração do relatório final pela comissão processante, os autos devem ser remetidos ao órgão de origem do servidor público federal para julgamento e eventual aplicação de penalidade disciplinar pela autoridade competente.

4.6. Essa sistemática preserva o princípio da hierarquia funcional, pois o servidor público federal permanece vinculado ao seu órgão de origem para fins disciplinares, ao mesmo tempo em que assegura a efetividade da apuração disciplinar ao atribuir a instauração e instrução ao órgão cessionário, que detém melhores condições para coleta de provas, oitiva de testemunhas e esclarecimento dos fatos ocorridos em seu âmbito. Ademais, esta interpretação harmoniza-se com os princípios da eficiência administrativa, da economicidade e da razoabilidade, evitando-se o completo esvaziamento do poder disciplinar da ANPD, que resultaria da impossibilidade de qualquer atuação correcional em relação aos servidores que compõem integralmente seu quadro de pessoal, situação que tornaria letra morta as disposições normativas que expressamente conferem competência disciplinar ao Diretor-Presidente da Autarquia.

4.7. Destarte, a análise parte da premissa fundamental de que a competência disciplinar deve ser examinada sob duas perspectivas complementares e distintas: a competência para instauração e instrução do processo administrativo disciplinar, de um lado, e a competência para julgamento e aplicação da penalidade disciplinar, de outro. Conforme orientação consolidada pela Advocacia-Geral da União, por meio da Nota Decor/CGU/AGU nº 16/2008-NMS, a competência para julgar processo administrativo disciplinar envolvendo servidor público federal cedido ou requisitado a outro órgão ou instituição é da autoridade a que esse servidor esteja subordinado em razão do cargo efetivo que ocupa, ou seja, da autoridade competente no âmbito do órgão ou instituição de origem (órgão cedente). Essa competência decorre do princípio da hierarquia que rege a Administração Pública, em razão do qual não se pode admitir que o servidor efetivo, integrante do quadro funcional de um órgão ou instituição, seja julgado por

autoridade de outro órgão ou instituição a que esteja apenas temporariamente cedido ou requisitado.

4.8. Dito isto, seguimos em frente com o objetivo de discutir brevemente os temas pertinentes ao caso ora analisado e, na sequência, responder aos dois questionamentos formulados pela ANPD, tudo isso abordando a competência para apuração disciplinar, ou seja, para tomar medidas preliminares de cunho investigativo ou, ainda, instaurar sindicâncias apuratórias e PADs, e também a competência para o julgamento e aplicação de penalidades disciplinares aos servidores públicos federais cedidos a órgão ou entidade da Administração Pública Federal, assim como enfatizando a necessária observação do regime jurídico estatutário destes servidores públicos. A discussão parte do pressuposto de que, embora o julgamento e aplicação da penalidade disciplinar seja, em regra, do órgão de origem (órgão cedente), o órgão ou entidade cessionários possuem um papel relevante e ativo na apuração de irregularidades administrativas ocorridas em seu interior, mas mencionada apuração deve ser efetivada com obrigatória observância do regime jurídico estatutário dos servidores públicos federais que lhes foram cedidos. Assim, com estes esclarecimentos iniciais, passamos a enunciar os dois questionamentos formulados pela Consulente e também procederemos a uma análise das questões propostas, tudo isso com o fito de formular e enunciar o posicionamento desta CRG acerca dos temas em apreço.

#### **4.9. Do Regime Jurídico Aplicável aos Servidores Públicos Federais Cedidos ou Requisitados à ANPD:**

4.10. Os servidores públicos federais cedidos ou requisitados à ANPD permanecem vinculados ao regime jurídico estatutário previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, (Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais). A cessão ou requisição constitui ato administrativo que altera apenas o local de exercício das atividades do servidor, sem modificar a natureza do vínculo jurídico-funcional que o liga ao órgão ou entidade de origem. Dessa forma, todos os direitos, deveres, proibições, responsabilidades e prerrogativas decorrentes do regime estatutário permanecem integralmente aplicáveis ao servidor cedido ou requisitado durante todo o período em que perdurar a cessão ou requisição.

4.11. No que concerne especificamente ao regime disciplinar, os agentes públicos federais cedidos ou requisitados à ANPD sujeitam-se integralmente às disposições dos Títulos IV e V da Lei nº 8.112/1990, que trata das responsabilidades e penalidades disciplinares. Os deveres funcionais previstos no art. 116, as proibições estabelecidas no art. 117, as penalidades disciplinares elencadas no art. 127 e todo o procedimento disciplinar regulamentado nos artigos 143 a 182 aplicam-se plenamente aos servidores cedidos ou requisitados. Ademais, a doutrina administrativista é uníssona ao afirmar que a cessão ou requisição não modifica o regime jurídico funcional do servidor. Nessa linha de raciocínio, conforme ensina a doutrina administrativista, podemos asseverar que a cessão é mera alteração do órgão de exercício, sem ruptura do vínculo estatutário original. Desse modo, o servidor cedido ou requisitado continua submetido ao mesmo regime jurídico, com todos os direitos e deveres dele decorrentes.

4.12. Essa manutenção do regime jurídico estatutário possui implicações diretas e relevantes para a questão da competência disciplinar. Tratando-se de servidor estatutário regido pela Lei nº 8.112/1990, a apuração de responsabilidade administrativa por infrações funcionais deve necessariamente observar os procedimentos, prazos, formalidades e garantias previstos no mencionado diploma legal. Desse modo, o regime jurídico estatutário prevalece e deve ser integralmente observado tanto na fase de instauração e instrução do processo administrativo disciplinar quanto na fase de julgamento e aplicação da penalidade disciplinar.

#### **4.13. Da Competência Disciplinar. Distinção entre Competência para Instauração e Instrução do Processo disciplinar e Competência para Julgamento e Aplicação de Penalidade disciplinar:**

4.14. A doutrina administrativista pátria é uníssona ao assentar que o fundamento do poder disciplinar reside na relação de subordinação que conecta o agente público à estrutura estatal. O poder disciplinar pode ser definido como a faculdade de punir internamente as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos e serviços da Administração Pública. É uma supremacia especial que o Estado exerce sobre todos aqueles que se vinculam à Administração por relações de qualquer natureza. No caso de prática de infração funcional, essa supremacia especial emana diretamente do vínculo jurídico-estatutário que une o servidor ao seu órgão de lotação (ou órgão de origem, nos casos de cessão ou requisição), sendo a autoridade hierarquicamente superior a detentora

natural dessa prerrogativa.

4.15. A correta compreensão da questão concernente à competência disciplinar em relação aos servidores públicos federais cedidos ou requisitados a órgãos ou entidades federais requer a distinção clara e precisa entre duas esferas de competência: a competência para instauração e instrução do processo administrativo disciplinar, de um lado, e a competência para julgamento e aplicação da penalidade disciplinar, de outro. Embora essas competências possam coincidir em situações ordinárias, nas hipóteses de cessão ou requisição de agentes públicos federais a órgãos ou entidades federais elas se dissociam, atribuindo-se funções distintas ao órgão cessionário e ao órgão cedente. Tal situação, consolidada no âmbito administrativo pela Nota DECOR/CGU/AGU nº 16/2008-NMS, configura uma cisão funcional da competência disciplinar: instauração e apuração no órgão cessionário e julgamento e eventual aplicação de penalidade disciplinar no órgão cedente.

4.16. A competência para instauração do processo administrativo disciplinar está prevista no art. 143 da Lei nº 8.112/1990, que estabelece o seguinte: "A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa". Trata-se de competência vinculada, que impõe à autoridade administrativa o dever legal de instaurar o devido procedimento apuratório tão logo tenha ciência da prática de infração disciplinar. Este dispositivo legal deve ser interpretado de forma ampla, reconhecendo a competência da autoridade do local onde a irregularidade administrativa foi praticada, independente de ter sido praticada no órgão cessionário e não no órgão de origem do agente infrator, o que nos autoriza a asseverar que a autoridade que toma conhecimento de irregularidade funcional tem o dever de instaurar o procedimento apuratório, independentemente de ser ou não a autoridade competente para julgar o servidor.

4.17. Já a competência para julgamento do processo administrativo disciplinar e aplicação da penalidade disciplinar está disciplinada no art. 141 da Lei nº 8.112/1990, que estabelece escalonamento de competências conforme a gravidade da penalidade: as penalidades de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade são aplicadas pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, em relação a servidores vinculados ao respectivo Poder, órgão ou entidade (inciso I); as penalidades de suspensão superior a 30 dias são aplicadas pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior (inciso II); as penalidades de advertência ou de suspensão de até 30 dias são aplicadas pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos (inciso III); e a destituição de cargo em comissão é aplicada pela autoridade que houver feito a nomeação (inciso IV). O art. 166 da Lei nº 8.112/1990 complementa essa disciplina ao dispor que "o processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento".

4.18. Ora, aqui faz-se necessário observarmos que a competência para julgar e eventualmente aplicar penalidade disciplinar, ato que afeta de modo permanente a esfera jurídica e os assentamentos funcionais do servidor público federal, permanece vinculada à autoridade que detém o poder hierárquico em sua plenitude, ou seja, aquela do órgão ao qual o servidor está estatutariamente ligado. Isso porque conforme o entendimento esposado na Nota DECOR/CGU/AGU nº 16/2008-NMS, a competência para julgar processo administrativo disciplinar envolvendo servidor cedido a outro órgão ou instituição federal só pode ser da autoridade a que esse servidor esteja subordinado em razão do cargo efetivo que ocupa, ou seja, da autoridade competente no âmbito do órgão ou instituição cedente, decorrendo, portanto, do vínculo hierárquico permanente.

#### 4.19. **Da aplicação do Entendimento à ANPD. Competência para Instauração e Instrução do Processo Disciplinar:**

4.20. Aplicando-se o entendimento consolidado pela Advocacia-Geral da União à situação específica da ANPD, conclui-se que a Autarquia possui competência plena e dever legal de instaurar procedimentos investigativos (sindicâncias investigativas, investigações preliminares) e processos administrativos disciplinares (sindicâncias acusatórias e PADs) para apurar irregularidades funcionais cometidas por servidores públicos federais cedidos ou requisitados à ANPD, no exercício de suas atribuições funcionais na referida Entidade. Essa competência decorre diretamente do art. 143 da Lei nº 8.112/1990 e constitui dever funcional imposto à autoridade administrativa que tomar conhecimento da ocorrência de irregularidade no serviço público.

4.21. A autoridade competente para determinar a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar na ANPD é o Diretor-Presidente da Autarquia, nos termos do art. 6º, inciso VII, do Regimento Interno da ANPD, aprovado pela Portaria nº 1, de 8 de março de 2021, que estabelece entre as competências do Diretor-Presidente "exercer o poder disciplinar, nos termos da legislação aplicável". Essa atribuição é reforçada pelo art. 15 da Portaria MJSP nº 665, de 24 de junho de 2024, que expressamente confere ao Diretor-Presidente da ANPD competência para "julgar e aplicar penalidades, em processos administrativos disciplinares, nos casos de suspensão por até noventa dias, bem como instaurar procedimentos administrativos correccionais para apuração de responsabilidade por irregularidades praticadas no âmbito da respectiva unidade".

4.22. Instaurado o procedimento apuratório, seja sindicância acusatória ou processo administrativo disciplinar, a autoridade instauradora deverá designar comissão processante nos moldes previstos na Lei nº 8.112/1990, que poderão ser servidores cedidos ou requisitados à ANPD, desde que sejam estáveis no cargo efetivo que ocupam em seus órgãos de origem. A comissão processante conduzirá toda a instrução processual, com a coleta de provas documentais, oitiva de testemunhas, acareações, perícias e todos os demais atos probatórios necessários à completa elucidação dos fatos. Ao final da instrução, a comissão elaborará relatório conclusivo, no qual deverá: a) descrever detalhadamente os fatos apurados; b) indicar as provas colhidas; c) concluir pela procedência ou improcedência da imputação; d) em caso de procedência, indicar os dispositivos legais infringidos; e) propor o enquadramento da infração nos dispositivos da Lei nº 8.112/1990; e f) sugerir a penalidade aplicável, se for o caso.

4.23. Assim que exaurida essa fase, os autos devem ser remetidos ao órgão de origem do agente público federal, a quem caberá, com exclusividade, a competência para a fase decisória: o julgamento do processo disciplinar e a eventual aplicação da penalidade cabível. Assim sendo, qualquer ato do órgão cessionário que exorbite a fase instrutória e adentre a esfera decisória configura-se como ato praticado por autoridade incompetente, ou seja, ato contendo vício insanável que macula de nulidade a decisão proferida. Ao se ultrapassar tal limite, a aplicação de uma penalidade na situação ora analisada, mesmo a de advertência, por autoridade do órgão cessionário, seria um ato exorbitante de competências estabelecidas no ordenamento jurídico, pois representaria uma ingerência indevida no vínculo estatutário alheio, que a cessão, por sua própria natureza precária e temporária, não autoriza e nem legítima.

#### **4.24. Da Remessa dos Autos ao Órgão de Origem para Julgamento e Aplicação de Penalidade Disciplinar:**

4.25. Continuando na marcha processual da persecução administrativa, tem-se que após concluída a instrução processual pela comissão processante da ANPD, com a elaboração do relatório final, os autos do processo administrativo disciplinar deverão ser remetidos ao órgão de origem do servidor público federal indiciado, para julgamento e eventual aplicação de penalidade disciplinar pela autoridade competente. Essa remessa decorre da aplicação conjugada dos artigos 141, 166 e 167, § 1º, todos da Lei nº 8.112/1990, que estabelecem a competência escalonada para aplicação de penalidades disciplinares, conforme a gravidade da sanção, e determinam que o processo administrativo disciplinar seja remetido à autoridade que determinou sua instauração, ressalvada a hipótese de a penalidade a ser aplicada exceder a alçada dessa autoridade, caso em que os autos serão encaminhados à autoridade competente.

4.26. No caso de servidores públicos federais cedidos ou requisitados à ANPD, a autoridade competente para julgamento será aquela do órgão de origem, conforme a escala de competências prevista no art. 141 da Lei nº 8.112/1990. Tratando-se de penalidade de demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a competência será do Ministro de Estado a que o servidor esteja vinculado (art. 141, inciso I, combinado com os arts. 1º e 2º do Decreto nº 11.123, de 7 de julho de 2022). Para penalidades de suspensão superior a 30 dias, a competência será das autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior ao Ministro de Estado (art. 141, inciso II). Para penalidades de advertência ou suspensão de até 30 dias, a competência será do chefe da repartição ou outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos (art. 141, inciso III).

4.27. Recebidos os autos do processo administrativo disciplinar conduzido pela ANPD, a autoridade competente do órgão de origem procederá ao julgamento com base nos elementos de prova colhidos na instrução processual. Conforme já esclarecido pela AGU na Nota Decor/CGU/AGU nº 16/2008-NMS, "a autoridade competente do órgão cedente não precisará designar uma nova comissão de inquérito" para realizar o julgamento. A autoridade julgadora poderá, no exercício de seu poder-dever de julgamento: a) acolher integralmente o relatório da comissão processante, aplicando a penalidade sugerida;

b) aplicar penalidade diversa da sugerida, desde que fundamentadamente; c) determinar diligências complementares, se necessário; ou d) absolver o servidor, caso entenda não comprovada a infração ou a autoria. O julgamento deverá ser proferido no prazo de 20 dias, contados do recebimento do processo (art. 167, *caput*, da Lei nº 8.112/1990), mas o julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo, conforme dicção do parágrafo primeiro do art. 169 da Lei nº 8.112/1990.

4.28. Em síntese, podemos asseverar que a competência correccional para o julgamento e aplicação de penalidades disciplinares a servidores públicos federais cedidos ou requisitados a órgãos e entidades federais permanece no órgão de origem, ainda que o processo tenha sido instaurado e conduzido pelo órgão cessionário. A ANPD, como órgão cessionário, deve instaurar e instruir as apurações disciplinares referentes a tais servidores, em respeito ao dever legal de imediata apuração das irregularidades e para assegurar eficácia na coleta de provas. Todavia, a decisão final sobre a responsabilidade disciplinar e a aplicação de sanção (advertência, suspensão e etc.) competem à autoridade do órgão cedente, a quem o servidor continua juridicamente subordinado. Essa solução preserva a legalidade, a hierarquia administrativa e a unidade do assentamento funcional do servidor, evitando que uma autoridade estranha aos quadros do órgão de origem do servidor lhe imponha penalidades em seu nome.

#### 4.29. **Da Questão Específica dos Servidores Cedidos ou Requisitados Ocupantes de Cargo em Comissão na ANPD:**

4.30. Merece análise específica a situação dos servidores públicos federais cedidos ou requisitados à ANPD que, além da cessão ou requisição, ocupam cargo em comissão na estrutura da Autarquia. Nesses casos, o servidor ostenta duplo vínculo com a ANPD: o vínculo temporário decorrente da cessão ou requisição, o qual, à toda evidência, não tem o condão de estabelecer qualquer alteração no que diz respeito à sua ligação com o órgão de origem, e o vínculo decorrente da investidura no cargo em comissão, que o submete à hierarquia da autoridade nomeante. A questão que se coloca é: em relação a esses servidores ocupantes de cargo comissionado, qual seria a autoridade competente para julgamento e aplicação das penalidades de advertência e suspensão: a autoridade competente do órgão de origem ou a autoridade da ANPD que efetuou a nomeação para o cargo em comissão?

4.31. O art. 141, inciso IV, da Lei nº 8.112/1990 estabelece que a penalidade de destituição de cargo em comissão será aplicada, conforme segue transcrito: pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão. Esse dispositivo regula especificamente a destituição de cargo em comissão, penalidade disciplinar aplicável exclusivamente a ocupantes de cargo em comissão (art. 127, inciso V, da Lei nº 8.112/1990). Contudo, o mesmo dispositivo não trata expressamente da competência para aplicação das demais penalidades disciplinares (advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade) quando o servidor efetivo ocupante de cargo em comissão praticar infração funcional no exercício de suas atribuições no órgão cessionário.

4.32. O Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU (Edição 2022, página 30) esclarece o seguinte, tratando-se de empregado público federal cedido para ocupar cargo em comissão na Administração Direta, autárquica ou fundacional: "*O empregado público de estatal que comete irregularidade funcional enquanto cedido à União, suas autarquias ou fundações, para ocupar cargo em comissão, se sujeita ao processo administrativo disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90, uma vez que se encontra investido em cargo público. O processo deverá ser instaurado pela autoridade competente do local do fato e conduzido sob observância dos requisitos da lei. Ao seu fim, competirá igualmente à autoridade do local do fato julgar o feito, uma vez que o empregado ocupa cargo público vinculado àquela unidade e, portanto, nessa condição, submete-se à sua estrutura hierárquica. De se frisar que, a depender da gravidade da infração, a autoridade competente poderá impor a pena de destituição do cargo em comissão a teor do que dispõe o art. 135 da Lei nº 8.112/90*". Esse entendimento, contudo, refere-se a empregados públicos regidos pela CLT, não sendo diretamente aplicável a servidores públicos federais temporariamente cedidos ou requisitados a órgãos ou entidades federais.

4.33. Todavia, no caso de servidor público federal efetivo cedido ou requisitado a órgãos ou entidades federais e que ocupa cargo em comissão ou função comissionada no órgão cessionário, a melhor interpretação sistemática das normas aplicáveis conduz à conclusão de que o fator determinante para a definição da competência de julgamento é a natureza do vínculo do agente público (no caso, servidor efetivo) com o órgão de origem. Ora, sendo o vínculo com o órgão cedente de natureza efetiva, fica evidente que somente o referido órgão pode proferir um julgamento que afete o histórico funcional

permanente do servidor, ao aplicar, por exemplo, sanções como advertência ou suspensão, que serão averbadas em seus assentamentos funcionais. Assim sendo, cabe agora frisar que servidores públicos federais cedidos ou requisitados a órgãos ou entidades federais, ocupantes de cargo em comissão no órgão cessionário, somente podem ser punidos com advertência ou suspensão pelo seu órgão de origem, por ser o órgão com competência para julgamento e aplicação dessas penalidades disciplinares. Fica, assim, estabelecida a sistemática entre os órgãos envolvidos, que devem atuar em colaboração: o cessionário investiga, apura e propõe, enquanto o cedente profere a decisão (julgamento) e executa a sanção.

4.34. Outrossim, vamos aproveitar o ensejo e esclarecer que nessa mesma situação (servidores públicos federais cedidos ou requisitados a outro órgão ou entidade federal e que ocupa cargo ou função comissionada no órgão cessionário), o órgão cessionário não tem competência para, isoladamente, aplicar e consumir a sanção disciplinar ao servidor cedido, por ser este alheio ao seu quadro permanente. Em termos práticos, quem pode decidir e formalizar a pena disciplinar, em função das competências legais de cada órgão, da subordinação jurídica e da hierarquia administrativa assim estabelecidas, é o órgão de origem (órgão cedente), por intermédio de sua autoridade disciplinar competente, ainda que a infração tenha ocorrido no órgão cessionário. Ao órgão cessionário cabe, sim, toda a instrução do processo disciplinar e a tomada de medidas acautelatórias cabíveis, podendo ao final sugerir a demissão ou outra penalidade no relatório da comissão processante. No entanto, as penas disciplinares só se aperfeiçoam juridicamente quando o órgão cedente, recebendo o PAD instruído, profere a decisão sancionatória e publica o ato correspondente.

4.35. Essa conclusão decorre diretamente do princípio da hierarquia e está consolidado o entendimento no sentido de que a competência para o julgamento do PAD e imposição de penalidade é exclusiva da autoridade competente do órgão de origem do servidor. Destarte, qualquer punição imposta unilateralmente pelo órgão cessionário seria inválida por ser inquinada de vício insanável (vício de competência), podendo ser anulada judicial ou administrativamente.

4.36. Conquanto o órgão cessionário não possa, por si só, aplicar sanções disciplinares ao servidor cedido, nada impede que ele tome providências administrativas imediatas diante da falta cometida. Por oportuno, convém reiterar: cargo em comissão é de livre nomeação e exoneração, de modo que a autoridade do órgão cessionário pode exonerar o servidor cedido do cargo em comissão a qualquer tempo, imotivadamente, por se tratar de ato discricionário. Essa exoneração *ad nutum* retiraria o servidor da função de confiança por quebra de confiança ou conveniência administrativa, mas não equivaleria a uma sanção disciplinar, e isso seria apenas o desfazimento do vínculo comissionado. Caso o órgão cessionário opte por exonerar o servidor cedido em função da existência de indícios de falta grave, deverá ainda assim promover a apuração disciplinar, encaminhando eventual relatório final com proposta de aplicação de pena disciplinar para o órgão ou entidade de origem do servidor para o respectivo julgamento.

#### 4.37. **Da Possibilidade de Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC pela ANPD:**

4.38. A Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, instituiu o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) como instrumento de resolução consensual de conflitos no âmbito da responsabilização disciplinar de servidores públicos federais, aplicável a infrações disciplinares de menor potencial ofensivo. O TAC constitui espécie de negócio jurídico administrativo pelo qual o servidor público federal compromete-se a ajustar sua conduta, a cumprir obrigações específicas e, quando cabível, a também ressarcir o erário, em troca da não instauração ou do arquivamento de processo administrativo disciplinar. O instituto visa à eficiência, à efetividade e à racionalização dos recursos públicos, permitindo solução rápida e consensual para infrações disciplinares de menor gravidade.

4.39. O art. 65 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022 estabelece que *"a celebração do TAC será realizada preferencialmente pelo titular da unidade setorial de correição ou, na inexistência deste, pela autoridade competente para instauração do respectivo processo correicional de responsabilização de agentes públicos"*. Considerando que a ANPD possui competência para instauração de processos administrativos disciplinares em relação a servidores públicos federais que lhe foram cedidos ou requisitados, conforme já demonstrado, decorre logicamente que a Autarquia também possui competência para propor e celebrar Termos de Ajustamento de Conduta relativos a infrações disciplinares de menor potencial ofensivo praticadas por esses servidores.

4.40. A celebração de TAC pela ANPD, em relação ao agente público federal cedido ou requisitado à Autarquia, deve observar todos os requisitos e procedimentos previstos na Portaria Normativa CGU nº 27/2022, especialmente: a) a infração deve ser de menor potencial ofensivo, assim considerada aquela punível com advertência ou suspensão de até 30 dias (art. 62); b) o TAC deve prover a descrição das obrigações assumidas, que devem ser proporcionais, adequadas, claras e exequíveis, bem como deve prever o prazo e o modo para seu cumprimento; c) a forma de fiscalização das obrigações assumidas; d) caso a infração tenha causado dano ao erário, o TAC deve prever a reparação do dano causado ou a obrigação de ressarcimento; e e) a celebração do TAC deve ser comunicada ao órgão de origem do servidor para registro nos seus assentamentos funcionais.

4.41. Importante ressaltar que a celebração do TAC pela ANPD não afasta a necessidade de comunicação ao órgão de origem do servidor público federal que lhe foi cedido. Embora o TAC substitua a instauração ou o prosseguimento do processo administrativo disciplinar, evitando a aplicação formal de penalidade, o órgão de origem deve ser informado da ocorrência da infração, da celebração do TAC e do cumprimento ou descumprimento das obrigações assumidas pelo servidor. Essa comunicação é essencial para que o órgão de origem possa avaliar eventuais reflexos da conduta do servidor em sua situação funcional e para permitir o adequado acompanhamento de sua vida funcional. Caso o servidor descumpra as obrigações previstas no TAC, a ANPD deverá instaurar ou dar prosseguimento ao processo administrativo disciplinar, comunicando igualmente essa circunstância ao órgão de origem.

4.42. **Resposta ao Primeiro Questionamento:**

4.43. QUESTIONAMENTO 1: ("Considerando as peculiaridades e normativos pertinentes à ANPD, o Diretor-Presidente desta entidade possui competência para julgar processos disciplinares com aplicação das penalidades de advertência e suspensão a servidores e empregados públicos que se encontram cedidos/requisitados ao órgão?"):

4.44. A Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD possui competência plena e dever legal, por força do art. 143 da Lei nº 8.112/1990, para instaurar procedimentos investigativos (sindicâncias investigativas, investigações preliminares) e processos administrativos disciplinares (sindicâncias acusatórias e processos administrativos disciplinares) destinados à apuração de irregularidades funcionais praticadas por servidores públicos federais cedidos ou requisitados à Autarquia, no exercício de suas atribuições. A autoridade competente para determinar a instauração desses procedimentos é o Diretor-Presidente da ANPD, conforme art. 6º, inciso VII, do Regimento Interno da ANPD e art. 15 da Portaria MJSP nº 665/2024. A ANPD deve conduzir toda a instrução processual no processo administrativo disciplinar, por meio de comissão processante regularmente constituída por servidores estáveis, conforme delineado na Lei nº 8.112/1990, colhendo todas as provas necessárias à completa elucidação dos fatos e à formação do convencimento quanto à materialidade e autoria da infração.

4.45. Concluída a instrução processual, com a elaboração do relatório final pela comissão processante, os autos do processo administrativo disciplinar deverão ser remetidos ao órgão de origem do servidor público federal indiciado, para julgamento e eventual aplicação de penalidade disciplinar pela autoridade competente, nos termos do art. 141 da Lei nº 8.112/1990 e conforme orientação consolidada pela Advocacia-Geral da União na Nota Decor/CGU/AGU nº 16/2008-NMS. Essa sistemática decorre do princípio da hierarquia funcional, segundo o qual o servidor público efetivo, integrante do quadro funcional de um órgão ou entidade, deve ser julgado pela autoridade a que esteja subordinado em razão do cargo efetivo que ocupa, ou seja, pela autoridade competente no âmbito do órgão ou instituição cedente, e não pela autoridade do órgão ou instituição a que esteja apenas temporariamente cedido ou requisitado. Em outros termos, o órgão cessionário investiga e apura a infração funcional, mas o órgão cedente é quem julga e, eventualmente, aplica a sanção administrativa, em respeito à hierarquia administrativa e à vinculação legal do servidor.

4.46. Portanto, em resposta direta ao questionamento formulado, conclui-se que o Diretor-Presidente da ANPD possui competência para instaurar e conduzir a instrução de processos administrativos disciplinares envolvendo servidores públicos federais cedidos ou requisitados à Autarquia, todavia não possui competência para julgar esses processos e aplicar as penalidades de advertência e suspensão, devendo remeter os autos ao órgão de origem do servidor para julgamento pela autoridade competente. Ora, *a priori*, nada impediria que o Diretor-Presidente da ANPD aplicasse uma advertência ou suspensão a um servidor faltoso que trabalha na Autarquia, contudo essa simples interpretação literal dos normativos já mencionados esbarra na peculiaridade do vínculo funcional: o servidor cedido não integra o

quadro de pessoal da ANPD, mas sim de outro órgão, ao qual permanece subordinado em caráter permanente (subordinação jurídica). Assim, falta ao Diretor-Presidente da ANPD a qualidade de autoridade disciplinar natural em relação àquele servidor, situação diversa de quando a infração é cometida por servidor que pertença aos quadros da própria Entidade.

4.47. Outrossim, não podemos olvidar que a consulta também abrange a situação dos empregados públicos federais cedidos ou requisitados. Empregados públicos, em regra, são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e são contratados por entidades da Administração Indireta (empresas públicas ou sociedades de economia mista). Quando cedidos a um órgão público, eles continuam vinculados ao empregador original. Assim, em relação a eles, a competência disciplinar para atos como suspensão (que afeta o contrato de trabalho) ou dispensa por justa causa permanecem igualmente com o empregador original, segundo a legislação trabalhista aplicável. Ou seja, a ANPD não poderia, por autoridade própria, suspender um empregado público cedido, pois isso implicaria interromper uma relação de trabalho regida por outro ente. O que a ANPD pode fazer é devolver o empregado requisitado à origem ou comunicar formalmente a irregularidade ao empregador original para que este promova as medidas disciplinares cabíveis, conforme o regime celetista (observando, no caso de empregados públicos federais, a Lei nº 9.962/2000).

4.48. Em todas as hipóteses, a coerência do sistema de apuração de infrações disciplinares indica que o órgão cedente – seja estatutário, seja celetista – detém o poder de julgar e aplicar a sanção que afete o vínculo jurídico do agente público, cabendo ao órgão cessionário colaborar com a apuração e adotar providências funcionais no seu âmbito (como dispensar o requisitado de funções de confiança ou rescindir o termo de cessão, por exemplo). De fato, podemos salientar que o agente público cedido não sofre alteração das regras jurídicas aplicáveis ao seu regime, continuando sujeito ao regime estatutário ou contrato de trabalho de origem. Assim, por inequívoca simetria, as conclusões acerca de servidores estatutários cedidos aplicam-se aos empregados públicos cedidos: a ANPD apura e recomenda, mas quem efetivamente julga e aplica a punição contratual ou estatutária é a entidade ou órgão de origem do agente público cedido.

4.49. **Resposta ao Segundo Questionamento:**

4.50. QUESTIONAMENTO 2: ("A autoridade referida no inciso IV do art. 141 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, qual seja, aquela que efetuou a nomeação do servidor ao cargo em comissão, tem competência para julgar processos disciplinares com aplicação das penalidades de advertência e suspensão, em relação a esses servidores efetivos cedidos/requisitados, ocupantes de cargo comissionado no órgão cessionário?"):

4.51. O art. 141, inciso IV, da Lei nº 8.112/1990 estabelece que a penalidade de destituição de cargo em comissão será aplicada "pela autoridade que houver feito a nomeação". Esse dispositivo regula especificamente a competência para aplicação da penalidade de destituição de cargo em comissão, mas não trata expressamente da competência para aplicação das demais penalidades disciplinares (advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade) quando o servidor público federal efetivo ocupante de cargo em comissão praticar infração funcional.

4.52. No caso de um servidor público federal cedido e que ocupe um cargo em comissão na ANPD, o Diretor-Presidente da ANPD é, de fato, a autoridade que o nomeou para o cargo em comissão na estrutura da ANPD. Desse modo, se a infração cometida por esse servidor cedido for de tal gravidade que recomende a aplicação de pena de demissão, é competência da ANPD instaurar o PAD para apuração da suposta infração, devendo, necessariamente, enviar os autos do processo disciplinar instruído com o relatório final para a autoridade competente do órgão de origem do servidor. A ANPD pode exonerar o servidor cedido comissionado *ad nutum* (livre exoneração) por motivos administrativos, mas quando é motivada pelo cometimento de infração disciplinar e aplicada como punição disciplinar, então ganha natureza de sanção disciplinar de indubitosa competência do órgão cedente. Portanto, a ANPD não está destituída de meios suficientes e eficazes no caso da ocorrência de infração disciplinar no seu âmbito interno: ela pode, no exercício de seu poder hierárquico organizacional, demover (livre exoneração) o servidor cedido do posto comissionado que ele ocupava, o que satisfaz, em parte, a exigência de pronta resposta à ocorrência de infração disciplinar no âmbito local.

4.53. O que a ANPD também não pode fazer, nesse mesmo caso de servidor público federal cedido e que ocupe um cargo em comissão na Autarquia, é aplicar sanções que repercutam no vínculo

efetivo do servidor, como a suspensão do cargo público ou a anotação de advertência em seu registro funcional, pois isso escapa à sua competência hierárquica. Com efeito, permanece a mesma necessidade de remeter o PAD para julgamento no órgão de origem, isso porque o Diretor-Presidente da ANPPD pode exonerar o servidor do cargo em comissão, mas a aplicação de suspensão ou demais penalidades estatutárias ficará a cargo do órgão onde ele tem lotação efetiva. Portanto, resta evidente que esse vínculo hierárquico específico no órgão cessionário não tem o condão de afastar completamente o vínculo funcional originário do servidor com seu órgão de origem, o qual permanece hígido e íntegro. Desse modo, o vínculo funcional originário deve prevalecer nas hipóteses de sanções disciplinares que afetem o histórico funcional permanente do servidor, tais como advertência ou suspensão, que serão averbadas em seus assentamentos funcionais.

4.54. Na prática, é comum que, ao fim de um PAD envolvendo servidor cedido comissionado, o órgão cessionário já proceda à exoneração, enquanto encaminha o processo disciplinar ao órgão cedente para análise e julgamento, com aplicação das sanções disciplinares, se for mesmo o caso. Essa coordenação entre os órgãos interessados evita a situação de o servidor permanecer em posto de confiança após cometimento de falta grave, ao mesmo tempo em que respeita a competência do órgão de origem para julgamento e aplicação das medidas disciplinares permanentes.

4.55. Portanto, em resposta direta ao questionamento formulado, conclui-se que a autoridade indicada no inciso IV do art. 141 da Lei nº 8.112/1990 (autoridade que efetuou a nomeação em comissão) – no caso, o Diretor-Presidente da ANPD para os cargos em comissão em sua estrutura – tem competência para exonerar (exoneração *ad nutum*) o servidor cedido do cargo em comissão que ocupa na ANPD, mas não detém competência para julgar o mérito do PAD a fim de aplicar penas disciplinares como a demissão, ou, ainda, advertência ou suspensão relativas ao cargo efetivo. Em outras palavras, o Diretor-Presidente pode, sim, exonerar o servidor cedido de sua função comissionada em razão de sua indubitosa discricionariedade administrativa (livre exoneração), o que é ato de sua competência direta, mas a eventual aplicação das penalidades referentes à conduta irregular do servidor, isso inequivocamente ficará a cargo do órgão de origem, conforme os procedimentos acima delineados. Essa interpretação coaduna com o princípio de que o servidor efetivo é julgado por seu superior hierárquico próprio do seu respectivo órgão de origem, no que tange às sanções administrativas incidentes no seu vínculo funcional permanente, tais como advertência ou suspensão.

4.56. A título de conclusão geral acerca das situações e dos questionamentos colocados em análise pela consulente, recomenda-se que a ANPD formalize acordos de cooperação técnica com os principais órgãos e entidades cedentes de servidores públicos federais à Autarquia, estabelecendo protocolos de comunicação, fluxos procedimentais, prazos e responsáveis para assegurar a eficiência da atuação correcional compartilhada. Sugere-se, ainda, que sejam definidos, por meio de ato normativo interno, os procedimentos operacionais detalhados para instauração, instrução e remessa de processos administrativos disciplinares, envolvendo agentes públicos federais cedidos ou requisitados, bem como para comunicação aos órgãos de origem e acompanhamento do julgamento. Finalmente, recomenda-se que todos os servidores cedidos ou requisitados à ANPD sejam formalmente cientificados das normas de conduta vigentes na Autarquia, dos procedimentos correcionais aplicáveis e da sistemática de apuração de responsabilidade disciplinar conforme aqui delineada.

## 5. CONCLUSÃO

5.1. Diante de todo o exposto, e também como resposta a cada um dos questionamentos formulados na presente consulta, apresentam-se as seguintes conclusões:

5.2. A correta compreensão da questão relativa à competência disciplinar em relação a servidores públicos federais cedidos ou requisitados a órgãos ou entidades federais exige a distinção clara e precisa entre duas esferas de competência: a competência para instauração e instrução do processo administrativo disciplinar, de um lado, e a competência para julgamento e aplicação da penalidade disciplinar, de outro. Embora essas competências possam coincidir em situações ordinárias, nas hipóteses de cessão ou requisição de agentes públicos federais a órgãos ou entidades federais elas se dissociam, atribuindo-se funções distintas ao órgão cessionário e ao órgão cedente.

5.3. O órgão ou entidade cessionários possuem competência plena e dever legal de instaurar procedimentos investigativos (sindicâncias investigativas, investigações preliminares) e processos administrativos disciplinares (sindicâncias acusatórias e PADs) para apurar irregularidades funcionais

cometidas por servidores públicos federais que lhes foram cedidos ou requisitados, no exercício de atribuições funcionais do órgão ou entidade cessionários. Essa competência decorre diretamente do art. 143 da Lei nº 8.112/1990 e constitui dever funcional imposto à autoridade administrativa que tomar conhecimento da ocorrência de irregularidade no serviço público.

5.4. No caso de servidores públicos federais cedidos ou requisitados a órgãos ou entidades federais, a autoridade competente para julgamento e eventual aplicação de sanção disciplinar será aquela do órgão de origem, conforme a escala de competências prevista no art. 141 da Lei nº 8.112/1990. Concluída a instrução processual pela comissão processante do órgão ou entidade cessionários, com a elaboração do relatório final, os autos do processo administrativo disciplinar deverão ser remetidos ao órgão de origem do servidor público federal indiciado, para julgamento e eventual aplicação de penalidade disciplinar pela autoridade competente. E, conforme já esclarecido pela AGU na Nota Decor/CGU/AGU nº 16/2008-NMS, tem-se que a autoridade competente do órgão cedente não precisará designar uma nova comissão de inquérito para realizar o julgamento do processo administrativo disciplinar.

5.5. No caso de servidor público federal efetivo cedido ou requisitado a órgãos ou entidades federais e que ocupa cargo em comissão no órgão ou entidade cessionários, a melhor interpretação sistemática das normas aplicáveis conduz ao seguinte entendimento: a autoridade indicada no inciso IV do art. 141 da Lei nº 8.112/1990 (autoridade que efetuou a nomeação do cargo em comissão), no presente caso, o Diretor-Presidente da ANPD para os cargos em comissão em sua estrutura, tem competência para exonerar o servidor cedido do cargo em comissão que ocupa na ANPD, mas não detém competência para julgar o mérito do PAD a fim de aplicar penas disciplinares como demissão, ou, ainda, advertência ou suspensão relativas ao cargo efetivo.

5.6. O art. 65 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022 estabelece que *"a celebração do TAC será realizada preferencialmente pelo titular da unidade setorial de correição ou, na inexistência deste, pela autoridade competente para instauração do respectivo processo correicional de responsabilização de agentes públicos"*. Considerando que os órgãos ou entidades federais cessionários possuem competência para instauração de processos administrativos disciplinares em relação aos servidores públicos federais que lhes foram cedidos, conforme já demonstrado, decorre logicamente que também possuem competência para propor e celebrar Termos de Ajustamento de Conduta relativos a infrações disciplinares de menor potencial ofensivo praticadas por esses servidores, no exercício de suas competências funcionais.

5.7. Recomenda-se que a ANPD formalize acordos de cooperação técnica com os principais órgãos e entidades cedentes de servidores públicos federais à Autarquia, estabelecendo protocolos de comunicação, fluxos procedimentais, prazos e responsáveis para assegurar a eficiência da atuação correicional compartilhada. Sugere-se, ainda, que sejam definidos, por meio de ato normativo interno, os procedimentos operacionais detalhados para instauração, instrução e remessa de processos administrativos disciplinares envolvendo agentes públicos federais cedidos ou requisitados, bem como para comunicação aos órgãos de origem e acompanhamento do julgamento. Finalmente, recomenda-se que todos os servidores cedidos ou requisitados à ANPD sejam formalmente cientificados das normas de conduta vigentes na Autarquia, dos procedimentos correicionais aplicáveis e da sistemática de apuração de responsabilidade disciplinar conforme aqui delineada.

5.8. À consideração do Sr. Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos.



Documento assinado eletronicamente por **MARCELO SALERNO SANTOS, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 24/11/2025, às 15:05, 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 3739030 e o código CRC F2CEBD25



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CGUNE

1. Aprovo a Nota Técnica nº 2811/2025/CGUNE/DICOR/CRG.
2. Destaca-se o entendimento manifestado na Nota Técnica está alinhada ao definido na Nota DECOR/CGU/AGU Nº 016/2008-NMS, aprovado pelo Consultor-Geral da União, que estabeleceu a competência para julgamento e aplicação de penalidade disciplinar exclusivamente pelo órgão de origem do servidor público, sem fazer distinção entre o tipo de sanção.
3. Encaminho o processo à consideração superior do Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, Coordenador-Geral de **Uniformização de Entendimentos**, em 25/11/2025, às 15:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3881070 e o código CRC B9C900BD

Referência: Processo nº 00190.107952/2025-20

SEI nº 3881070



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO DICOR

Estamos de acordo com a Nota Técnica 2811 (3739030) da CGUNE e como o Despacho CGUNE (3881070) de 25/11/2025.

Informamos que somos favoráveis a a fixação dos seguintes entendimentos:

- O órgão ou entidade cessionários possuem competência plena e dever legal de instaurar procedimentos investigativos (sindicâncias investigativas, investigações preliminares) e processos administrativos disciplinares (sindicâncias acusatórias e PADs) para apurar irregularidades funcionais cometidas por servidores públicos federais que lhes foram cedidos ou requisitados, no exercício de atribuições funcionais do órgão ou entidade cessionários;
- No caso de servidores públicos federais cedidos ou requisitados a órgãos ou entidades federais, a autoridade competente para julgamento e eventual aplicação de sanção disciplinar será aquela do órgão de origem, conforme a escala de competências prevista no art. 141 da Lei nº 8.112/1990;
- No caso de servidor público federal efetivo cedido ou requisitado a órgãos ou entidades federais e que ocupa cargo em comissão no órgão ou entidade cessionários, a melhor interpretação sistemática das normas aplicáveis conduz ao seguinte entendimento: a autoridade indicada no inciso IV do art. 141 da Lei nº 8.112/1990 (autoridade que efetuou a nomeação do cargo em comissão), no presente caso, o Diretor-Presidente da ANPD para os cargos em comissão em sua estrutura, tem competência para exonerar o servidor cedido do cargo em comissão que ocupa na ANPD, mas não detém competência para julgar o mérito do PAD a fim de aplicar penas disciplinares como demissão, ou, ainda, advertência ou suspensão relativas ao cargo efetivo; e
- Considerando que os órgãos ou entidades federais cessionários possuem competência para instauração de processos administrativos disciplinares em relação aos servidores públicos federais que lhes foram cedidos, conforme já demonstrado, decorre logicamente que também possuem competência para propor e celebrar Termos de Ajustamento de Conduta relativos a infrações disciplinares de menor potencial ofensivo praticadas por esses servidores, no exercício de suas competências funcionais.

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 25/11/2025, às 17:46, 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 3881185 e o código CRC 4D76D7CE



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 2811/2025/CGUNE/DICOR/CRG (3739030), aprovada pelos Despachos CGUNE 3881070 e DICOR 3881185.

2. Encaminhe-se 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 28/11/2025, às 11:39, 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 3881503 e o código CRC 223BA707

**Referência:** Processo nº 00190.107952/2025-20

SEI nº 3881503