



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### NOTA TÉCNICA Nº 1796/2024/CGUNE/DICOR/CRG

#### **PROCESSO Nº 00190.110891/2023-16**

INTERESSADO: SISCOR - Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

#### **1. ASSUNTO**

1.1. Possibilidade de celebração de TAC com empregados públicos nos casos em que a pena cominada à infração praticada é a de suspensão.

#### **2. REFERÊNCIAS**

2.1. Constituição Federal de 1988.

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

2.3. Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

2.4. Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

#### **3. SUMÁRIO EXECUTIVO**

3.1. Trata-se de investigação preliminar sumária instaurada por empresa pública federal e posteriormente avocada por esta Controladoria-Geral da União. Após a apuração realizada, entendeu-se por bem sugerir à autoridade instauradora a proposição de Termo de Ajustamento de Conduta aos empregados públicos envolvidos, ainda que a penalidade cominada à infração supostamente praticada seja a de suspensão.

3.2. Ocorre que a Portaria Normativa nº 27, de 11 de outubro de 2022, é explícita ao vedar a possibilidade de celebração de TAC com empregados públicos nos casos de infrações puníveis com penalidade de advertência (art. 62, parágrafo único).

3.3. Assim, o Senhor Corregedor-Geral da União, por intermédio do Despacho nº 3183682, item 4, determinou que os autos fossem encaminhados a esta Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos - CGUNE, "para conhecimento e análise quanto à eventual necessidade de padronização de entendimentos,...".

3.4. É o relatório.

#### **4. ANÁLISE**

4.1. O Termo de Ajustamento de Conduta é procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos e pode ser aplicado aos casos em que a infração disciplinar praticada é considerada de menor potencial ofensivo. Atualmente regulamentado pela Portaria Normativa CGU nº 27/2022, ele foi instituído com o objetivo de aumentar a eficiência e a eficácia da instância disciplinar, racionalizando o uso dos recursos públicos.

4.2. O instrumento normativo permitiu a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta com servidores públicos federais e com os empregados públicos. No primeiro caso, quando se tratar de agentes públicos efetivos, será possível a celebração de acordos com a Administração Pública quando as infrações que praticadas estiverem sujeitas às penalidades de advertência ou de suspensão de até 30 dias. Já nos casos dos empregados públicos, a possibilidade de celebração de TAC estaria restrita aos casos em que as infrações praticadas previssem apenas penalidades de advertência<sup>[1]</sup>.

4.3. **Da razão da existência de critérios mais restritos para a celebração de TAC com os empregados públicos**

4.3.1. No que tange às penalidades, o sistema disciplinar previsto na Lei nº 8.112/90 é tripartite, podendo ser dividido em advertência, suspensão de 1 a 90 dias e penalidades expulsivas (demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada).<sup>[2]</sup> Desse modo, a PN CGU nº 27/2022, ao estabelecer o teto das penalidades para a celebração de TAC (penalidades de suspensão por 30 dias), acabou por realizar uma divisão na escala punitiva do regime disciplinar federal, que resulta na seguinte estrutura:

- a) infrações disciplinares leves: sujeitas a penalidades de advertência ou de suspensão de 1 a 30 dias - permitem a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta;
- b) infrações disciplinares médias: sujeitas a penalidades de suspensão de 31 a 90 dias - não permitem a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta.
- c) infrações disciplinares graves: sujeitam o agente infrator às penalidades expulsivas, que rompem o vínculo existente entre o servidor público e a Administração Pública.

4.3.2. Esse quadro baseia-se no sistema de penalidades estabelecido pelo regime disciplinar da Lei nº 8.112/90, aplicável apenas aos servidores públicos federais efetivos, que são ocupantes de cargos públicos. Todavia, no caso dos empregados públicos, que mantém vínculos de direito privado com os seus empregadores, o regime disciplinar é inicialmente estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho e, eventualmente, pelos regimentos internos das empresas estatais. Está aqui o motivo da distinção estabelecida pela PN CGU nº 27/2022.

4.3.3. Ao contrário do que ocorre com os servidores públicos federais, que estão todos submetidos ao regime disciplinar estabelecido pelo seu Estatuto, os empregados públicos podem estar sujeitos a um infundável número de regimes disciplinares, visto que cada estatal pode adotar um regramento disciplinar próprio. No entanto, é entendimento pacífico que uma vez que a empresa pública ou a sociedade de economia mista federal não tenha estabelecido as suas próprias regras disciplinares, aplica-se, como a qualquer outro empregado brasileiro, o regime disciplinar previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

4.3.4. O regime disciplinar previsto na CLT também é, assim como ocorre com o Estatuto dos Servidores Públicos Federais, tripartite, prevendo as penalidades de advertência, suspensão e demissão. No caso da penalidade de advertência, não há previsão legal específica para a sua aplicação, decorrendo do costume, como explica Luciano Martinez<sup>[3]</sup>:

"Note-se que a pena de **advertência**, a despeito de não ter previsão genérica expressa na lei, ao menos decorre do costume, uma fonte jurídica indiscutível. Não fosse apenas isso, a advertência, a despeito de formalmente ser uma pena, materialmente não é mais do que um chamamento à atenção do empregado para um comportamento não prudente. É uma reprimenda muitas vezes salutar, visto que tem o escopo natural de corrigir desvios e de evitar a aplicação de sanções mais graves. A advertência, em última análise, é um alerta para evitar uma sanção com efeitos materialmente mais gravosos." (O grifo é do original).

4.3.5. As sanções mais graves a que o autor se refere são exatamente a suspensão e a dissolução contratual por justo motivo, essas, sim, previstas de forma expressa na legislação trabalhista.

4.3.6. O artigo 474 da CLT estabelece que a pena de suspensão não pode extrapolar o prazo de 30 dias, sob pena de ser considerada rescisão do contrato de trabalho. Ao mesmo tempo, o artigo 482 da norma prevê a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho do empregado por justa causa nas hipóteses ali elencadas. Logo, uma vez que o contrato de trabalho seja regido exclusivamente pela sistemática estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se a possibilidade de aplicar ao obreiro as seguintes penalidades: advertência, suspensão por até 30 dias e rescisão do contrato de trabalho com justa causa, que equivale à demissão do serviço público.

4.3.7. O que se percebe, portanto, é que uma vez adotadas as penalidades previstas na CLT, na hipótese de se permitir a celebração de TAC com o empregado público federal nos mesmos moldes daqueles previstos para o servidor público federal (em caso de penalidades de advertência ou de suspensão de até 30 dias), teríamos uma situação em que ou a infração é considerada de menor potencial ofensivo (penalidades de advertência ou de suspensão de até 30 dias) ou está sujeita à aplicação de pena capital (rescisão do contrato de trabalho por justa causa), o que permite perceber que não haveria espaço para a

identificação de uma infração de médio potencial ofensivo. Essa a razão pela qual se fez a opção de não se permitir a celebração de TAC com empregados públicos nos casos de infrações sujeitas à penalidade de suspensão.

#### 4.4. **Dos poderes das entidades de direito privado da Administração Pública Indireta para estabelecerem regimes disciplinares próprios**

4.4.1. O regime disciplinar estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho se aplica indistintamente a todos os empregados regidos por aquela norma, ao menos até que seja sobrepujado pela instituição de um regime disciplinar estabelecido pelo empregador. É que a legislação trabalhista permite que o contratante, no exercício de seu poder diretivo e disciplinar, estabeleça regulamento próprio, distinto daquele previsto na legislação trabalhista, desde que não afronte as normas destinadas a protegerem os obreiros:

"O poder disciplinar exercita-se segundo uma forma que será estatutária ou convencional, sempre subordinada à forma legal. Estatutária, quando o regime de disciplina e sanções aplicáveis à sua violação estão previstos no regulamento da empresa, e convencional, quando previsto em acordo ou convenções coletivas."<sup>[4]</sup>

4.4.2. Apesar da criação de um regime disciplinar próprio constituir uma faculdade do empregador, deve-se sempre ter em mente que, uma vez instituído, esse regime disciplinar previsto em norma estatutária interna passa a integrar o contrato de trabalho do empregado, como ensina o Manual de Direito Disciplinar para as Estatais, desta CGU:

"E na hipótese de existir normativo da entidade ou acordo/convenção coletiva de trabalho estabelecendo a forma pela qual será verificada a responsabilidade dos empregados, esses passam a gozar da garantia de somente serem punidos após regular apuração dos fatos, nos termos da Súmula nº 77 do Superior Tribunal do Trabalho: "Nula é a punição a empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar."<sup>[5]</sup>

4.4.3. A Constituição Federal estabelece que as pessoas jurídicas de direito privado instituídas pelo Estado devem manter com seus agentes relação empregatícia semelhante àquela estabelecida entre empregadores privados e seus obreiros<sup>[6]</sup>, salvo nos casos excepcionados pela própria Carta Magna<sup>[7]</sup>. Logo, se é permitido ao empregador privado criar um regime disciplinar próprio, que derogue parcialmente aquele previsto na CLT, também as empresas públicas e sociedades de economia mista instituídas pela União podem fazê-lo.

#### 4.5. **Do caso sob exame**

4.5.1. A possibilidade de as pessoas jurídicas de direito privado da Administração Indireta estabelecerem um regramento disciplinar próprio não escapou à Empresa Brasileira de Comunicações - EBC, que o fez por intermédio dos regulamentos NOR-301 (3278189) e NOR-903 (3278190). A primeira, dentre outros assuntos, prevê as penalidades aplicáveis aos empregados daquela empresa pública como consequência da prática de ilícitos disciplinares:

"17.3 Segundo a gravidade da falta cometida, havendo ou não reincidência, os empregados estarão sujeitos às penalidades a seguir descritas, observados os princípios da ampla defesa e do contraditório, na forma da lei:

- I. advertência por escrito;
- II. suspensão por até 30 (trinta) dias; e
- III. rescisão contratual por justa causa."

4.5.2. Como se vê, a NOR-301 não se estende sobre o assunto, deixando os detalhes do sistema disciplinar para a NOR-903 que, ao retomar o tema das penalidades aplicáveis, cria uma gradação entre elas e prevê as suas consequências:

"8.1 As infrações disciplinares apuradas poderão ser leves, médias e graves:

8.2 FALTA LEVE - aquela que não acarreta prejuízo patrimonial à Empresa, mas perturba a

ordem do serviço ou causa constrangimento às pessoas.

8.2.1 A Falta Leve é punível com advertência, por configurar penalidade menos gravosa ao empregado e quando não houver reincidência disciplinar, podendo ser aplicada pelo Chefe de Gabinete, Gerente, Gerente Executivo, Superintendente, Consultor Jurídico, Auditor-Chefe, Secretário-Executivo, Ouvidor, Diretor e Diretor-Presidente.

8.3 FALTA MÉDIA - aquela que, embora não se revista de gravidade, acarreta danos ao serviço, ao patrimônio ou à imagem da Empresa, ou exerce influência negativa sobre a disciplina.

8.3.1 A Falta Média é punível com suspensão de até 15 dias, podendo ser aplicada pelo Chefe de Gabinete, Gerente Executivo, Consultor Jurídico, Auditor-Chefe, Secretário-Executivo, Ouvidor, Superintendente, Diretor e Diretor-Presidente.

8.4 - FALTA GRAVE - aquela que ocasiona grave prejuízo à Empresa ou ao seu corpo funcional.

8.4.1. A Falta Grave é punível com:

I - suspensão de dezesseis a trinta dias, sendo aplicada pelo Diretor-Presidente; e

II - demissão por justa causa nos moldes do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, podendo ser aplicada somente pelo Diretor-Presidente, mediante Processo de Sindicância - PS, ou, em casos de abandono de emprego, por Processo de Sindicância - Rito Sumário.

4.5.3. À frente, a mesma NOR-903 prevê, em seu capítulo 11, a possibilidade de celebração do Termo de Ajustamento de Conduta com os empregados da empresa e limita a sua aplicação aos casos de infrações consideradas "de menor potencial ofensivo" para, em seguida, definir o alcance da expressão:

"11.1.1 Para fins desta Norma considera-se infração de menor potencial ofensivo:

I - a conduta punível com advertência, nos termos dos subitens 8.2 e 8.2.1 desta norma, e, por analogia, nos termos do art. 129 da Lei nº 8.112/1990; e

II - a inobservância dos deveres e proibições dos empregados previstos no item 11 do Regulamento de Pessoal - NOR 301, no artigo 14 do Código de Ética da EBC, Instrução Normativa (IN) nº 4, de 21 de fevereiro de 2020 da Controladoria-Geral da União-CGU, por analogia, dos deveres previstos no artigo 116 da Lei nº 8.112/1990, bem como da transgressão das proibições constantes dos incisos I a VIII e XIX do artigo 117 da Lei nº 8.112/1990."

4.5.4. As infrações de menor potencial ofensivo estão subdivididas em dois grupos. O primeiro, previsto no inciso I, não define quais são as infrações disciplinares por ele abrangidas, mas limita a sua aplicação às chamadas "faltas leves", ou seja, ilícitos disciplinares dos quais não resultem prejuízo à EBC, mas dos quais resultem perturbação ao serviço ou que causem constrangimento às pessoas. Nesse caso, por expressa disposição normativa, o empregado só poderia ser apenado com advertência.

4.5.5. O segundo grupo, por sua vez, abrange uma massa de infrações que inclui desde ilícitos disciplinares previstos no item 11 da NOR 301 até comportamentos irregulares de cunho ético, previstos no Código de Ética da Empresa Brasil de Comunicação. O item 11 da NOR 301 prevê os deveres e proibições aplicáveis aos obreiros da empresa pública e a sua violação resulta em uma falta média, com possibilidade de aplicação das penalidades de advertência ou de suspensão:

"8.5 Será considerada **falta leve, punível com a penalidade de advertência**, ou **falta média, punível com a penalidade suspensão**, dependendo de sua natureza e repercussão, **além daquelas constantes no item nº 11 da Norma de Regulamento de Pessoal - NOR 301** e demais normativos, os seguintes casos:"

4.5.6. Desse modo, considerando que a violação ao item 11 da NOR-301, enquadrado como infração de médio potencial ofensivo, pode resultar na aplicação de pena de advertência, bem como que a prática de tal infração admite a celebração de TAC no âmbito da EBC, é possível dizer que, naquela empresa pública, o regulamento interno permite a celebração de TAC com empregados que tenham praticado infrações sujeitas à penalidade de suspensão.

## 4.6. Da possibilidade de celebração de Termos de Ajustamento de Conduta com empregados públicos

4.6.1. Como se viu, a lógica estabelecida pela Portaria Normativa CGU nº 27/2022, ao desenhar os parâmetros da aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta no âmbito da Administração Pública Federal, foi a de preservar a proporcionalidade do sistema punitivo, criando três gradações para as infrações: menor potencial ofensivo, médio potencial ofensivo e maior potencial ofensivo. Dessa forma,

seria possível celebrar TACs com agentes públicos que praticassem infrações de menor potencial ofensivo e, caso a infração fosse mais grave, ele ainda poderia ser condenado, progressivamente, a penas de suspensão e, por fim, a penas expulsivas.

4.6.2. A fim de preservar essa lógica progressiva de penalidades, a PN CGU nº 27/2022 houve por bem impedir a celebração de TAC com empregados públicos nos casos de penalidades de suspensão de até 30 dias, visto que a extrapolação desse montante importaria ao agente público necessariamente uma penalidade expulsiva, ao menos de acordo com o sistema punitivo criado pela CLT.

4.6.3. Ocorre que ao contrário do que se passa na Administração Direta, o sistema disciplinar das empresas estatais não está preso a um regramento central, único, estabelecido por lei e aplicável indistintamente a todas as empresas públicas e sociedades de economia mista do País. Como já destacado no ponto 4.4, em que pese a aplicação subsidiária da CLT, as empresas estatais possuem autonomia para criar regramentos próprios, com penalidades até mesmo diferentes daquelas previstas inicialmente na legislação trabalhista.

4.6.4. Essa autonomia foi exercida pela EBC e deu origem à NOR-903, cujo regramento previu um sistema de classificação de infrações tripartite: as infrações podem ser de natureza leve, média ou grave. As infrações leves são punidas com pena de advertência, as médias com penas de advertência ou de suspensão de até 15 (quinze) dias e as graves, por sua vez, levariam à aplicação de penas de suspensão de 16 (dezesesseis) a 30 (trinta) dias ou de demissão por justa causa. A mesma norma previu que o TAC poderia ser celebrado com os empregados da empresa no caso da prática de infrações consideradas leves ou médias, ou seja, quando o agente público estivesse sujeito a uma pena de advertência ou de suspensão de até 15 (quinze) dias.

4.6.5. O teor da NOR-903 da EBC, ao permitir a celebração de TAC com empregados públicos que tenham praticado infrações sujeitas às penalidades de suspensão, contraria o previsto na PN CGU nº 27/2022<sup>[8]</sup>, que impede a celebração de TAC com empregados públicos em tais casos, mas, *permissa venia*, parece não haver fundamento para a vedação *a priori*.

4.6.6. O fundamento da vedação à celebração de TAC com empregados públicos em casos de penalidades de suspensão, estabelecida pela PN CGU nº 27/2022, reside na suposta quebra da progressividade das penalidades. Permitir que os empregados públicos celebrassem TACs em casos de suspensão de até 30 dias resultaria numa dualidade desproporcional: ou a infração permitiria a celebração da medida despenalizadora ou o empregado estaria sujeito à penalidade de demissão por justa causa. Não é isso, no entanto, o que se vê na NOR-903 da EBC.

4.6.7. A norma editada pela empresa pública prevê a possibilidade de celebração de TAC com os empregados que estejam sujeitos às penalidades de advertência ou de suspensão de até 15 dias, ou seja, entre os casos que permitem a celebração de TAC e aqueles que resultam em demissões por justa causa ainda existem as situações pelas quais o agente da empresa pública pode ser punido com pena de suspensão de 16 (dezesesseis) a 30 (trinta) dias. Parece, portanto, que o sistema punitivo estabelecido pela NOR-903 assegura a proporcionalidade e a progressividade das penalidades que a PN CGU nº 27/2022 procurou assegurar.

4.6.8. Pelo exposto, entende-se possível a aplicação de Termo de Ajustamento de Conduta com empregados públicos do Poder Executivo Federal nos casos em que a norma interna preveja penalidade de suspensão, desde que o regulamento da empresa estatal crie um sistema que assegure a existência de penas intermediárias, não sujeitas à celebração de TAC e que sejam menos graves do que as demissões por justa causa.

## 5. CONCLUSÃO

5.1. Pelo exposto, encaminha-se esta Nota Técnica ao Senhor Coordenador-Geral da CGUNE com a sugestão de adoção dos seguintes entendimentos:

- a) É possível a celebração de TAC com empregados públicos nos casos em que estes estejam sujeitos à penalidade de suspensão, desde que as normas internas da empresa estabeleçam regime disciplinar que preserve a progressividade e a proporcionalidade das penas, com a manutenção de sanções intermediárias, que figurem entre aquelas que permitem a celebração do acordo administrativo e as que gerem demissões por justa causa.

5.2. Sugere-se, ainda, a alteração do parágrafo único do artigo 62 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, a fim de que passe a contemplar o novo entendimento.

**Parágrafo único.** No caso de servidor público não ocupante de cargo efetivo e de empregado público, o TAC somente poderá ser celebrado nas infrações puníveis com a penalidade de advertência.

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.

...

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

[1] **Art. 62.** Considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta úniel com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, nos termos do art. 145 da Lei nº 8.112m de 11 de dezembro de 1990, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno.

[2] **Art. 127.** São penalidades disciplinares:

[3] MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relação Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2012. p.278.

[4] MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas de Direito do Trabalho**. 26. ed., São Paulo: Saraiva, 2011. p.564.

[5] BRASIL, Controladoria-geral da União. **Manual de Direito Disciplinar para Estatais**, Brasília, 2020. p.58.

[6] **Art. 173.** Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

[7] **Art. 37.** A Administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

[8] **Art. 62.** Considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, nos termos do inciso II do art. 145 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno.

**Parágrafo único.** No caso de servidor público não ocupante de cargo efetivo e de empregado público, o TAC somente poderá ser celebrado nas infrações puníveis com penalidade de advertência.



Documento assinado eletronicamente por **BERNARDO CORREA CARDOSO COELHO**, Auditor Federal de Finanças e Controle, em 21/10/2024, às 18:16, 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 3264132 e o código CRC D84D6452



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CGUNE

1. Aprovo a Nota Técnica nº 1796/2024/CGUNE/DICOR/CRG.
2. Encaminho o processo à consideração superior da Diretora 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 23/10/2024, às 15:36, 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 3398792 e o código CRC 6FFC1347

**Referência:** Processo nº 00190.110891/2023-16

SEI nº 3398792



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO DICOR

1. De acordo com a Nota Técnica nº 1796/2024/CGUNE/DICOR/CRG (3264132), aprovada pelo Despacho CGUNE 3398792.
2. Encaminhe-se à apreciação do Senhor Corregedor-Geral da União.
3. Havendo concordância, sugere-se o encaminhamento dos autos à CGSSIS, para o envio de resposta à unidade consulente, e a devolução dos autos à CGUNE, para inclusão da referida Nota Técnica na Base de Conhecimento da CGU



Documento assinado eletronicamente por **CARLA RODRIGUES COTTA**, **Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**, em 19/02/2025, às 18:25, 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 3526915 e o código CRC 6473C631

Referência: Processo nº 00190.110891/2023-16

SEI nº 3526915



## CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

### DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 1796/2024/CGUNE/DICOR/CRG (3264132), aprovada pelos Despachos CGUNE 3398792 e DICOR 3526915.
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 **RICARDO WAGNER DE ARAÚJO**, Corregedor-Geral da União, em 20/02/2025, às 11:24, 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 3527356 e o código CRC ACE4B831

Referência: Processo nº 00190.110891/2023-16

SEI nº 3527356