

# Encontro Nacional de **CORREGEDORIAS**



## Como calcular a dosimetria da sanção: advertência e suspensão

**Amanda Patrícia Sousa Dutra de Melo**

CRG/CGPAD – Auditora Federal de Finanças e Controle

E-mail: [amanda.melo@cgu.gov.br](mailto:amanda.melo@cgu.gov.br)

Celular: 61- 9 9839 - 5639

Apoio:

**ENAP**



Realização:

CONTROLADORIA-GERAL  
DA UNIÃO



# Motivação da Dosimetria

- Artigo 129 da Lei nº 8112/90 - A advertência será aplicada nos casos de:

**violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX**

**inobservância de dever funcional previsto em lei**

**regulamentação ou norma interna**

**Descumprimento dos deveres funcionais dispostos pelo art. 116 da Lei nº 8.112/90**

**que não justifique imposição de penalidade mais grave**

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

# Motivação da Dosimetria

- Artigo 128 da Lei nº 8112/90 não estipula método para detalhamento dos critérios, vejamos:

Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.



- Legislação posterior à Lei nº 8112/90 também não esmiuçou como ocorreria tal ponderação quando da aplicação das penalidades de advertência e suspensão.

**Lei nº 13.655/2018, que alterou a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB**

**Decreto nº 9.830/2019, que regulamentou o disposto pelo art. 20 ao art. 30 do Decreto-Lei nº 4.657/1942, que instituiu a LINDB**

- Imprecisão, insegurança jurídica e subjetividade ilimitada para medir o quantum da penalidade aplicável, se advertência ou suspensão (variável de 01 a 90 dias)

# Histórico

- Designação do grupo de estudo de dosimetria, debates e aprovação
- Estudo de Dosimetria das Sanções Administrativas Disciplinares: Advertência e Suspensão disponível na base de conhecimento da CGU - <https://basedeconhecimento.cgu.gov.br/handle/1/10972>
- Criação da calculadora de penalidade administrativa e da Calculadora de viabilidade de Termo de Ajustamento de Conduta – TAC

- Portal de Corregedorias  
<https://www.gov.br/corregedorias/pt-br>



- **Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022**

**Art. 141. A sanção disciplinar a ser aplicada ao agente público será calculada com o auxílio da Calculadora de Penalidade Administrativa, disponibilizada no Portal de Corregedorias**

- 3º lugar na categoria Melhor Solução de Governo Digital Orientada ao Governo no Prêmio Excelência em Governo Digital edição 2024





- Lançamento do **GUIA TEÓRICO E PRÁTICO PARA REALIZAÇÃO DA DOSIMETRIA:**

[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93731/1/Guia\\_Te%C3%B3rico\\_Pr%C3%A1tico\\_Dosimetria\\_San%C3%A7%C3%A3o\\_Disciplinar\\_2024.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93731/1/Guia_Te%C3%B3rico_Pr%C3%A1tico_Dosimetria_San%C3%A7%C3%A3o_Disciplinar_2024.pdf)



# Aspectos Preliminares



Fonte: <https://blogdanielalmeida.wordpress.com/2013/08/06/premissas-voce-sabia-que-esta-uma-otima-ferramenta-para-os-gerentes-de-projeto/>

1º Tipificar a conduta;

2º Somente se faz dosimetria nos casos **NÃO CAPITAIS** - de advertência e suspensão.

**Súmula 650 do Superior Tribunal de Justiça**

**A autoridade administrativa não dispõe de discricionariedade para aplicar ao servidor pena diversa de demissão quando caracterizadas as hipóteses previstas no artigo 132 da Lei 8.112/1990.**

3º Realizar a identificação e ponderação de cada elemento balizador

4º Para cada irregularidade **NÃO CAPITAL** individualizada, deve ocorrer a dosimetria com o uso da calculadora, com a sugestão ou não de TAC

## Aspectos Preliminares

**Ministro Herman Benjamin asseverou que *"Não se está negando vigência ao art. 128 da Lei 8.112/1990" visto que "na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, pois tais critérios de dosimetria são direcionados para as hipóteses em que a própria lei dá margem discricionária, o que não é o caso das hipóteses de demissão (art. 132 da Lei 8.112/1990)", veja-se:***

[...] PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PENA DE DEMISSÃO. ANALISTA AMBIENTAL. OPERAÇÃO EUTERPE DA POLÍCIA FEDERAL.

[...] A constatação de conduta enquadrável nas previsões legais de demissão (art. 132 da Lei 8.112/1990) é ato vinculado, já que inarredável impor a citada sanção se verificada uma das respectivas hipóteses. Nesse sentido: MS 18.122/DF, Rel. Ministro Humberto Martins, Primeira Seção, DJe 20.2.2013; MS 15.437/DF, Rel. Ministro Castro Meira, Primeira Seção, DJe 26.11.2010).

(MS 18370 DF, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 08/02/2017, DJe 01/08/2017)

# Aspectos Preliminares

Como ocorre a ponderação?

- A ponderação dos elementos balizadores previstos pelo artigo 128 da Lei nº 8112/90 informará a penalidade adequada
- Cada elemento balizador pode ser pontuado em até 21 pontos, Sendo o mínimo -21, quando o critério favorecer o agente



Encontro Nacional de  
**CORREGEDORIAS**

**Natureza**

**Gravidade**

**Danos**

**Agravantes**

**Maus antecedentes**

**Atenuantes**

**Bons antecedentes**



**O valor a ser atribuído para cada elemento balizador dependerá do contexto apurado, das peculiaridades do caso concreto, de modo que o operador do Direito atuará à luz da prudência, da boa administração e a fim de atingir a penalidade justa e adequada, a justiça, respeitando a faixa de graduação identificada e o limite de subjetividade de cada intervalo.**

**Trata-se, portanto, de subjetividade limitada e discricionariedade vinculada aos autos processuais. NÃO se trata de pontuação aleatória!**

Assim, a dosimetria não se qualifica como um ato arbitrário ou totalmente discricionário, veja-se a lição de Danielly Cristina Araújo Gontijo.

## Calculadora de Viabilidade de TAC

### Enquadramentos (1 selecionado)

- Lei 8.112, Art. 116, I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Lei 8.112, Art. 116, II - ser leal às instituições a que servir;
- Lei 8.112, Art. 116, III - observar as normas legais e regulamentares;
- Lei 8.112, Art. 116, IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- Lei 8.112, Art. 116, V - atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- Lei 8.112, Art. 116, VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento

### Parâmetros de Dosimetria (aumentam o grau da infração)

 Critério	Qualificador		Graus
Natureza	 Dolo	<input type="range" value="20"/>	<input type="text" value="20"/>
Gravidade	 Alta	<input type="range" value="18"/>	<input type="text" value="18"/>
Dano	 Leve	<input type="range" value="7"/>	<input type="text" value="7"/>
Agravantes		<input type="range" value="21"/>	<input type="text" value="21"/>
Maus Antecedentes		<input type="range" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

### Parâmetros de Dosimetria (diminuem o grau da infração)

 Critério	Qualificador		Graus
Atenuantes		<input type="range" value="20"/>	<input type="text" value="20"/>
Bons Antecedentes		<input type="range" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Somatório de Graus: 46

Reincidência?

**Suspensão de 31 dia(s)**  
**Celebração de TAC impossível**



Para servidores **NÃO** efetivos, detentores somente de cargos comissionados, a penalidade de suspensão, ainda que de 1 dia, resulta em destituição do cargo comissionado, vide *caput* do artigo 135 da Lei nº 8.112/90

## Calculadora de Penalidade Administrativa



 Enquadramentos (1 selecionado)   Exibir selecionados  Tabela completa

- Lei 8.112, Art. 116, I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Lei 8.112, Art. 116, II - ser leal às instituições a que servir;
- Lei 8.112, Art. 116, III - observar as normas legais e regulamentares;
- Lei 8.112, Art. 116, IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- Lei 8.112, Art. 116, V - atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- Lei 8.112, Art. 116, VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento

### Parâmetros de Dosimetria (aumentam o grau da infração)

Critério	Qualificador		Graus	
Natureza	Culpa Grave	<input type="range"/>	<input type="text" value="10"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Gravidade	Média	<input type="range"/>	<input type="text" value="12"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Dano	Médio	<input type="range"/>	<input type="text" value="8"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Agravantes		<input type="range"/>	<input type="text" value="9"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Maus Antecedentes		<input type="range"/>	<input type="text" value="10"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>

### Parâmetros de Dosimetria (diminuem o grau da infração)

Critério	Qualificador		Graus	
Atenuantes		<input type="range"/>	<input type="text" value="18"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Bons Antecedentes		<input type="range"/>	<input type="text" value="15"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>

Somatório de Graus: 16

Reincidência?

Suspensão de 1 dia(s) ou Destituição de Cargo em Comissão Grau: 16

Portaria CGU nº 27/2022

Art. 61. O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC consiste em procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo.

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 a penalidade de **advertência**.



- Quando da realização de JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE, **havendo proposta de TAC, DEVE ocorrer a dosimetria da sanção**, com o uso da calculadora (Artigo 37, inciso II da Portaria Normativa CGU nº 27/2022)
- Quando da indicição, sendo verificado que NÃO se trata de infração de menor potencial ofensivo, com a ausência de proposta de TAC, DEVE ocorrer a dosimetria da sanção, com o uso da calculadora
- **A QUALQUER TEMPO**, antes da entrega do Relatório Final ou até quando do julgamento pela autoridade, caso se verifique que se trata de infração de menor potencial ofensivo e presentes as condições para a celebração, pode haver **proposta de TAC, DEVENDO ser realizada a dosimetria**, com o uso da calculadora

Art. 61.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal **deverão** optar pela celebração do TAC, visando à eficiência, à efetividade e à racionalização de recursos públicos, desde que atendidos os requisitos previstos nesta Portaria Normativa.

Art. 141. A sanção disciplinar a ser aplicada ao agente público será calculada com o auxílio da Calculadora de Penalidade Administrativa, disponibilizada no Portal de Corregedorias.

## Elemento subjetivo da conduta ou NATUREZA

- **Trata-se do comportamento, da manifestação da vontade do servidor quando do cometimento do ato (Bruno Florentino).**
- **O elemento volitivo deve ser evidenciado pelo cotejo das circunstâncias em que os fatos foram praticados, uma vez que é impossível penetrar na consciência do agente (Desembargador Federal Cotrim Guimarães - ACR 1676 SP 0001676-93.2011.4.03.6105).**

## Elemento subjetivo da conduta ou NATUREZA

- **As circunstâncias objetivas serão um meio para demonstrar a existência de uma relação do sujeito com as condutas ilícitas (BADARÓ e BOTTINI).**
- **A interpretação da linguagem não verbal (ou linguagem corporal), que também engloba sinais fisiológicos e as microexpressões dos investigados, constitui técnica bastante eficiente para detectar sinais externos ao processo (Henrique Britto de Melo).**

## Elemento subjetivo da conduta ou NATUREZA

- A verificação da presença de dolo ou culpa **somente é possível após o transcurso da instrução processual** (TJA – Tribunal Pleno, Agravo de Instrumento n.º 2012.004863-6, 06/08/2012, relator Des. Nelma Soares Padilha)
- Art. 122 da Lei nº 8112/90: A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.
  - **Dolo não pode presumido:** Incompatível com a responsabilidade subjetiva (STJ, REsp 1.943.262-SC e REsp 1919356 SC 2021/0028704-7, TRF-4 - ACR: 50016973420114047017 PR 5001697-34.2011.404.7017)
  - **Inaplicabilidade da teoria do domínio do fato:** posição de gestor, diretor, ou chefe não implica a presunção de que houve a participação na infração (STJ, REsp 1854893/SP)



## Requisitos para a responsabilização de determinada conduta

Agente estar em pleno uso das suas faculdades mentais

Ação ser previsível e evitável

Ação voluntária  
(conduta não viciada, dirigida ou NÃO ao resultado)

DIRIGIDA AO RESULTADO VOLUNTÁRIO

COM RESULTADO INVOLUNTÁRIO

DOLO DIRETO

DOLO INDIRETO

CULPA GRAVE

CULPA LEVE

# ANÁLISE DO ELEMENTO SUBJETIVO

**Decreto nº 9.830/2019, que regulamenta o disposto nos art. 20 ao art. 30 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro - LINDB**

Art. 12. O agente público somente poderá ser responsabilizado por suas decisões ou opiniões técnicas se agir ou se omitir com dolo, direto ou eventual, ou cometer erro grosseiro, no desempenho de suas funções.

§5º O montante do dano ao erário, ainda que expressivo, não poderá, por si só, ser elemento para caracterizar o erro grosseiro ou o dolo.

**Art. 17. O disposto no art. 12 não afasta a possibilidade de aplicação de sanções previstas em normas disciplinares, inclusive nos casos de ação ou de omissão culposas de natureza leve.**

**DOLO  
DIRETO**

**DOLO INDIRETO ou  
EVENTUAL**

**ERRO GROSSEIRO  
OU CULPA GRAVE**

**CULPA  
LEVE**

DOSIMETRIA: Artigo 128 da Lei nº 8112/90

## NATUREZA

Elemento subjetivo da conduta

E a má-fé?

**NÃO!!!**



**CULPA**

**DOLO**

**CULPA LEVE**

**Erro Grosseiro ou CULPA GRAVE**

**Dolo Direto**

**Dolo Indireto ou Eventual**

**NATUREZA**  
**1 a 21 PONTOS**

**CULPA LEVE**

**01 A 07 pontos**

**Erro Grosseiro ou  
CULPA GRAVE**

**08 a 14 pontos**

**DOLO**

**15 a 21 pontos**

- **O contexto, as circunstâncias objetivas e periféricas poderão demonstrar a existência de uma relação do sujeito com as condutas ilícitas, e a ocorrência de dolo ou culpa.**
- **Necessidade de avaliar a postura do agente, atos prévios, a função exercida, entre outros.**

- A aferição da vontade do agente passa pela compreensão da finalidade à qual o ato se destinava, do contexto de sua realização e dos impactos envolvidos no seu fazer (TJAC, Acórdão nº 6.848).

- Não basta uma simples assinatura ou o aceite para demonstrar o **dolo**.
- A mera possibilidade de conhecimento, o chamado "conhecimento potencial", não basta para caracterizar o elemento cognitivo do dolo. [AgRg no REsp 1.043.279/PR](#), Rel Min. Jane Silva (Desembargadora convocada do TJ/MG), 6ª Turma, j. 14.10.2008.
- A prova do dolo não pode depender da evidência escancarada da vontade, vide lição de Carlos Choinski - Estudo sobre o dolo no direito administrativo.

## **DOLO DIRETO**

- **Ação voluntária dirigida ao resultado direto**
- **Agente assume o RISCO e quer produzir o RESULTADO**
- **O ato doloso pode ser realizado qualquer servidor, desde o expert até o comum (médio).**
- **HIPÓTESE QUE PODE RECEBER A PONTUAÇÃO LIMITE DE 21 PONTOS.**

**Dolo  
DIRETO**



**Agente assume o RISCO e  
quer produzir o RESULTADO**

## **DOLO DIRETO**

- No que se refere à comprovação do dolo, Eugênio Pacelli de Oliveira assevera que as provas do dolo *"são aferidas pela via do conhecimento dedutivo, a partir do exame de todas as circunstâncias já devidamente provadas e utilizando-se como critério de referência as regras da experiência comum do que ordinariamente acontece. É a via da racionalidade"*, vide lição de Renato de Souza Matos Filho.
  - **Exemplos:**
    - **Usar bilhete aéreo sem ter direito**
    - **Enviar mensagens impróprias**

## **DOLO INDIRETO OU EVENTUAL**

- É extraído da análise conjunta das **circunstâncias da conduta e da postura do agente.**
- Sujeito sabe que está realizando **um risco proibido e qualificado, mas não quer a produção do resultado, que é altamente previsível e provável.**
- Agente assume o risco do resultado

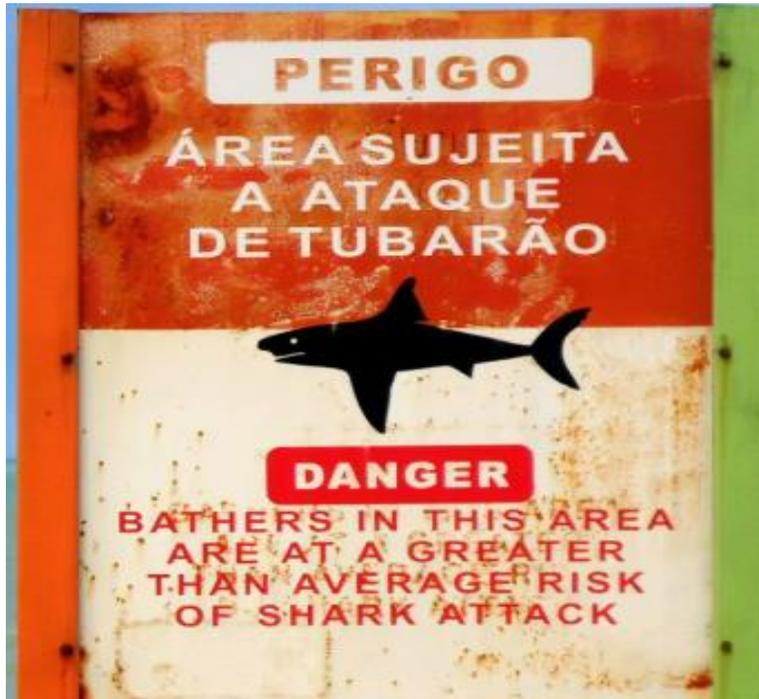
## **DOLO INDIRETO OU EVENTUAL**

- **Risco deve ser verossímil**
- **Resultado altamente previsível e provável** (Rafael Aguilera Gordillo com tradução de Lucas Costa)
- **É a forma mais tênue do dolo** (Busato, citado pela obra de CAMILA RIBEIRO HERNANDES)

- Já o dolo eventual existirá quando o **agente assume o risco, mas não quer o resultado decorrente do seu ato.** Aqui, o agente admite a possibilidade de que o resultado sobrevenha (STJ, AgRg no REsp 1043279/PR, 6ª Turma, Rel. Min. Jane Silva - Desembargadora Convocada do TJ/MG, j. 14.10.2008). **HIPÓTESE QUE PODE RECEBER A PONTUAÇÃO ATÉ 20 PONTOS.**

- O Supremo Tribunal Federal asseverou que para configuração do dolo eventual **não é necessário o consentimento explícito do agente**, nem sua consciência reflexiva em relação às circunstâncias do evento. **Faz-se imprescindível que o dolo eventual se extraia das circunstâncias do evento, e não da mente do autor, eis que não se exige uma declaração expressa do agente** (Habeas Corpus 91159 MG).

- O contexto, a experiência, o conhecimento sobre a matéria relacionada ao ilícito, o cargo ocupado, entre outras peculiaridades da conduta, devem tornar o agente capaz de perceber a possibilidade concreta de lesão de sua ação, assumindo o **risco qualificado**, mas não o resultado (Paulo Queiroz).



No dolo eventual, há um conhecimento sobre o  
“território” arriscado

- Configurar-se-á o dolo eventual quando o agente "*atue com **indiferença** (...). Não é necessário que o agente deseje o resultado (como no dolo direto), mas é necessário, no mínimo, que aceite o resultado como possível*" (FABRETTI, Humberto Barrionuevo; SMANIO, Gianpaolo Poggio. Direito penal: parte geral. São Paulo: Atlas, 2019, p. 242)

STJ - AgRg no HC: 678195 SC 2021/0208808-0, Relator: Ministro REYNALDO SOARES DA FONSECA, Data de Julgamento: 14/09/2021, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 20/09/2021.

A conduta realizada mediante dolo eventual deve ser concretamente arriscada e **juridicamente desaprovada**, de maneira que o juízo é obtido a partir das **circunstâncias reconhecidas *ex ante*, que circundam o caso, e analisando a perspectiva do autor**, vide lições de Humberto Souza Santos e Laura Ayub Salvatori.

## Exemplos:

- Compartilhamento de senha – processo FNDE.
- Assinatura de documento sem conferir macro pontos ou inconsistências mesmo diante do alto cargo, da elevada experiência e do cargo de chefia (Acórdão TCU nº 3.178/2016).
- Análise do caso “Genivaldo” – Andeirson da Matta.

**Conhecimento sobre o “território”  
arriscado/sensível**

**Experiência funcional,  
qualificação técnica e  
competência do agente**

**Cenário/alerta prévio à  
conduta**

**Risco qualificado**

**Grau de  
discernimento**

**Função  
ocupada**



- DOLO **NÃO** SIGNIFICA, NECESSARIAMENTE, MÁ-FÉ
- DOLO **NÃO** CARACTERIZA, NECESSARIAMENTE, O ENQUADRAMENTO CAPITAL (valimento de cargo, corrupção, etc)
- DOLO **NÃO** SIGNIFICA DEMISSÃO
- DOLO **NÃO** SIGNIFICA IMPROBIDADE

SERVIDOR PÚBLICO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. VALER-SE DE CARGO PÚBLICO PARA LOGRAR PROVEITO PESSOAL OU DE OUTREM, EM DETRIMENTO DA DIGNIDADE DA FUNÇÃO PÚBLICA (ART. 117, IX DA LEI 8.112/1990). PENA DE DEMISSÃO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PROVEITO ILÍCITO AUFERIDO OU QUE SE TENTOU AUFERIR. INCURSÃO NO MÉRITO DO ATO ADMINISTRATIVO. INOCORRÊNCIA.

(...)

4. Para a consumação do tipo do art. 117, IX, da Lei 8.112/90, **exige-se o dolo específico**, qual seja, a intenção determinada do agente, ao utilizar-se das atribuições legais de seu cargo, de fazê-lo para lograr alguma forma de proveito, para ele próprio ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública.

TRF-4 - APL: 50795898920194047000 PR, Relator: RODRIGO KRAVETZ, Data de Julgamento: 27/09/2023, DÉCIMA SEGUNDA TURMA.

O Manual Teórico Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral do Distrito Federal também enuncia que a infração disciplinar de valimento de cargo público guarda relação direta com **o dolo específico exigido pela caracterização da obtenção do proveito indevido para si ou para outrem.**

O Manual da CGU afirma que a comissão deverá comprovar o liame entre a vantagem ilegítima – seja ela de qualquer espécie – e o uso irregular do cargo público pelo agente responsável.

O Doutrinador Antonio Carlos Alencar Carvalho, citado por Virgílio Antônio Ribeiro de Oliveira Filho, assim se posiciona em relação ao valimento do cargo por servidor público, *in verbis*:

*Ora, os doutrinadores são unânimes em traçar a densidade normativa do valimento do cargo em detrimento da dignidade da função pública (art. 117, IX, Lei n.º 8.112/90) como o comércio da função pública, o uso da qualidade de servidor público como meio de troca ou de obtenção de vantagens para favorecer particulares ou a si próprio.*

1 Demissão do servidor público pela prática de valimento e o dolo como elemento indispensável ao seu enquadramento. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/37128/demissao-do-servidor-publico-pela-pratica-de-valimento-e-o-dolo-como-elemento-indispensavel-ao-seu-enquadramento> . Acesso em 11 set. 2024.

Virgílio Antônio Ribeiro de Oliveira Filho afirma que enquadrar conduta em valimento sem perquirir o elemento subjetivo ou aplicar a pena de demissão por valimento por dedução de que o servidor quis proporcionar a vantagem a terceiros, sem a objetivação através **da prova de que houve a ação dolosa**, é o cúmulo da responsabilização objetiva, com violação da legalidade, da tipicidade, dentre outros.



- **DOLO não resulta, necessariamente, no aumento dos pesos dos outros elementos balizadores do artigo 128 da Lei nº 8112/90.**

# DOLO

- Conduta está ligada ao **RESULTADO**
  - Dolo direto: o agente **quer produzir o resultado**
  - Dolo indireto: o agente **assume o risco de produzir o resultado**
- **Conduta não é, necessariamente, dirigida à norma violada**, veja-se a Teoria finalista adotada no Brasil.

**Teoria finalista da ação:** retira o caráter normativo da conduta

Quem age com dolo não conhece, necessariamente, o desvalor jurídico da ação e a ilicitude do seu comportamento, vide lição de André Luiz Canuto.

O ato doloso é caracterizado unicamente por querer ou conhecer o **resultado** da ação, não englobando, forçosamente, a consciência da antijuridicidade da conduta, conforme exposto pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (Jurisprudência em Temas, Doutrina na Prática, Crime doloso).

## CULPA

- **Agente não assume o risco, não quer, nem tolera o resultado da sua conduta** (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Jurisprudência em temas, Doutrina na Prática que trata de ilícito culposo).
- Também é analisada à luz do contexto, da postura do agente e do dever de cuidado.
- A culpa em sentido estrito traduz o comportamento equivocado da pessoa, despida da intenção de lesar ou violar direito, mas da qual se poderia exigir comportamento diverso, posto que se trata de **erro inescusável**, sem justificativa plausível e evitável (Desembargadora Juliana Campos Horta do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, ao citar Rui Stoco no AC 10000221969637001 MG)

# CULPA

- A fim de se avaliar a intensidade da culpa, se excessiva ou não, **deve-se aferir a falta do dever do cuidado objetivo** (Odilon Cavallari).
- **Ocorre por negligência, imperícia OU imprudência.**

# CULPA

- **Negligência:** a inobservância das precauções necessárias exigidas pela circunstância, porém, representadas por uma conduta omissiva, é o não fazer (TARTUCE, 2016, p. 507). Idem.
- **Imperícia:** caracterizada pela realização de uma determinada função sem a qualificação técnica, jurídica ou a habilidade exigida para a atividade em questão, vide lição retrocitada.
- **Imprudência:** conduta comissiva realizada de forma precipitada, estando ausentes o cuidado e a cautela, vide obra de Flávio Tartuce. Para Busato, é a forma mais próxima do dolo eventual, a fronteira inferior do dolo, o limite é muito tênue.

# CULPA

Encontro Nacional de  
**CORREGEDORIAS**



## CULPA GRAVE OU ERRO GROSSEIRO (8 A 14 PONTOS)

Decreto nº 9.830/2019

Art. 12.

§1º Considera-se erro grosseiro aquele manifesto, evidente e inescusável praticado com culpa grave, caracterizado por ação ou omissão com elevado grau de negligência, imprudência ou imperícia.

- Quando o agente atua com a falta do cuidado indispensável, de atenção, de forma excessiva, visível.
- Incorre em culpa grave o agente que devia conhecer o alcance do seu ato positivo ou negativo, mas não realiza os cuidados indispensáveis (Pontes de Miranda, citado na lição de Amannda Cordeiro de Oliveira)
- **Não é cometida por um servidor médio, comum.**
- **Acórdão TCU 63/2023 - Primeira Câmara, de 24 de janeiro de 2023: o Relator Benjamin Zymler entendeu que é inadequado associar a culpa grave ao servidor médio**

## CULPA GRAVE OU ERRO GROSSEIRO (8 A 14 PONTOS)

A posição hierárquica ocupada, o grau de conhecimento, a qualificação técnica ou jurídica identificada e/ou a experiência na área da irregularidade são capazes de informar que o agente deveria saber do alcance da sua ação ou omissão,  **muito embora não tenha assumido o risco**, tampouco realizado a cautela, a diligência, o cuidado indispensável capaz de evitar o resultado da conduta.

O §5º do art. 12 do Decreto nº 9.830 que regulamenta o disposto nos art. 20 ao art. 30 da LINDB estabelece que o montante do dano ao erário, ainda que expressivo, não poderá, por si só, ser elemento para caracterizar o erro grosseiro ou o dolo.

## CULPA GRAVE OU ERRO GROSSEIRO (8 A 14 PONTOS)

Falta do cuidado  
indispensável

Análise da  
qualificação, cargo,  
experiência e/ou  
competência do  
agente

O agente devia conhecer  
o alcance do seu ato  
positivo ou negativo

**NÃO** é cometida por  
um servidor médio,  
comum

**Agente NÃO ASSUME O  
RISCO, NEM QUER O  
RESULTADO**

O §5º do art. 12 do Decreto nº 9.830 que regulamenta o disposto nos art. 20 ao art. 30 da LINDB estabelece que **o montante do dano ao erário, ainda que expressivo, não poderá, por si só, ser elemento para caracterizar o erro grosseiro ou o dolo.**

## CULPA LEVE (1 a 7 pontos)

### Decreto nº 9.830/2019

Art. 17. O disposto no art. 12 não afasta a possibilidade de aplicação de sanções previstas em normas disciplinares, inclusive nos casos de ação ou de omissão culposas **de natureza leve.**

- **Detectada por exceção**, quando não foi possível detectar o dolo direto, indireto (eventual) ou o erro grosseiro (culpa grave)
- Ocorre quando a irregularidade apurada poderia ter sido evitada com a atenção e o cuidado básico, mínimo, **de um servidor comum, médio, ordinário.**



### **Sugestão de boa prática**

#### **Questionar ao servidor acusado/investigado em seu depoimento/interrogatório:**

- se pudesse voltar no tempo, se ele agiria da mesma forma
- se ele imaginava que tudo aquilo iria acontecer
- se ele tentou contornar a irregularidade

## GRAVIDADE

- A gravidade é a **violação ao ordenamento**, correspondendo ao grau **do ataque à ordem jurídica** (Manuela Bitar).
- A gravidade é um **juízo de valor negativo**, que qualifica a conduta como **contrária ao direito**. Esse juízo de valor negativo sobre a conduta é formado, justamente, porque a conduta realizada pelo autor não é uma conduta esperada pelo ordenamento jurídico, por isso a conduta é considerada reprovável, vide lição de Marco Aurélio Florêncio Filho.
- **Trata-se da acusação**. A acusação no processo administrativo disciplinar deve ser circunstanciada, objetiva, direta e **ter previsão em um tipo legal**, vide obra de Mauro Roberto Gomes de Mattos.
- Tércio Aragão Brilhante menciona que a tipificação da conduta, o enquadramento dos fatos nas normas é **caracterizado pelo preenchimento de hipóteses normativas, em razão das provas colhidas no processo**, de modo que a interpretação dos fatos ocorre em face da lei.

## GRAVIDADE

- Quanto ao conhecimento da lei, cabe pontuar que uma vez publicada no Diário Oficial da União, a lei se presume conhecida por todos<sup>1</sup>.
- *“Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”* (art. 3º da LINDB)

Todavia, o conteúdo da lei violada, que é o ilícito, o injusto, pode vir a ser objeto de questionamento. Assim, é possível que o agente, mesmo conhecendo a lei, incida em erro, em dúvida quanto à proibição do seu comportamento, valorando equivocadamente o ilícito cometido, os limites da norma e a existência de uma causa de justificação, vide lições de Thiago Richa de Rezende, Marcelo Pertille e publicação do TJDFT acerca do erro de proibição.

<sup>1</sup>. [Erro de proibição](#). Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios.

## GRAVIDADE

O servidor infrator, ao realizar a conduta mediante dolo ou culpa e violar determinada(s) norma(s), pode acreditar, inadequadamente, que estava amparado numa situação permitida pelo direito (Douglas Rodrigues da Silva).

Ressalta-se que a falta de certeza quanto à autorização ou à vedação prevista pela norma não importa na exclusão do elemento subjetivo (dolo ou culpa) ou na isenção da conduta. Por outro lado, em tais hipóteses, a depender da avaliação concreta e da ponderação, pode haver uma redução do grau da gravidade, vide lição de Thiago Rocha de Rezende.

## GRAVIDADE

- Ataque à norma jurídica que protege o bem tutelado.
- Violação ao ordenamento jurídico
- Acusação e enquadramentos

**BAIXA**  
**01 A 07 pontos**

**MÉDIA**  
**08 a 14 pontos**

**ALTA**  
**15 a 21 pontos**

- Houve concurso formal? Por meio de um ato, o agente violou mais de uma hipótese legal?
- A violação ocorreu várias vezes? Ou de forma isolada? Qual o efeito sobre o ordenamento? Foi devastador o efeito?
- A atividade desempenhada era contínua, tal como o exercício de supervisão? Ou foi esporádica?
- Conduta foi continuada ou não? Arrastou-se por quanto tempo?
- Houve percepção equivocada quanto à vedação ou à autorização de sua conduta?
- Qual o “peso” das normas violadas? Exemplo: Lei de Licitações X Lei n. 9784/99



- A praxe/prática administrativa não é fonte do Direito, portanto, não justifica a conduta, nem afasta o dolo ou a culpa. Por outro lado, pode demonstrar eventual percepção inadequada do servidor quanto ao contorno da norma violada e **diminuir a gravidade**.



### Sugestão de boas práticas

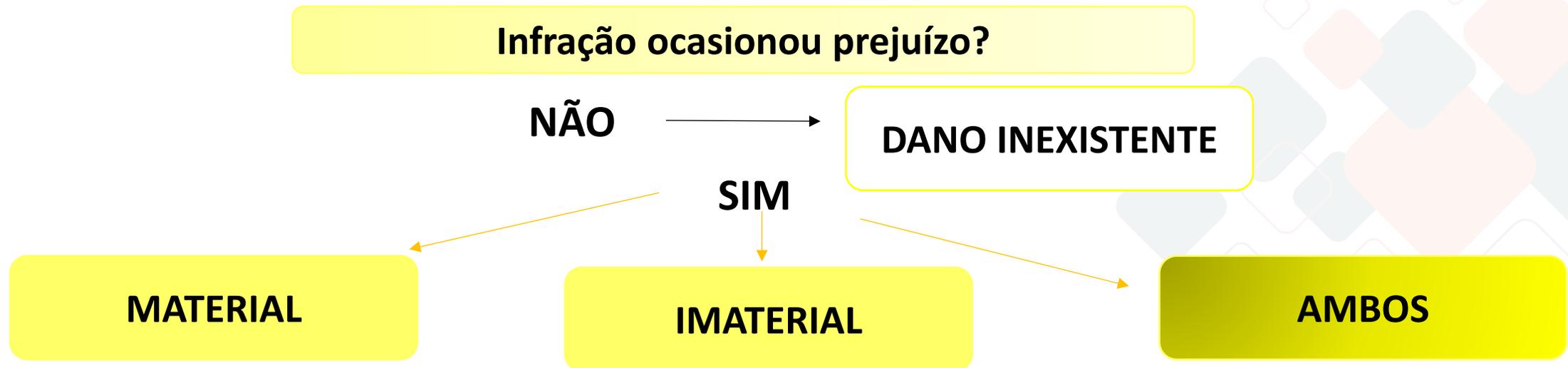
Quando do depoimento/interrogatório do servidor, expor as normas e questionar quanto à competência e aplicação dos dispositivos legais na área em que atuava

Questionar aos demais depoentes e acusados/investigados como ocorria o cumprimento das normas

## DANO Zero a 21 PONTOS

- Resultado da ação antijurídica
- Lesão ao bem jurídico protegido
- Prejuízo ocasionado

O patrimônio público tem **inúmeras dimensões**, abrangendo cofres públicos, meio ambiente, moralidade administrativa, patrimônio artístico, cultural, histórico, turístico, segurança da informação/dados, imagem, regularidade dos serviços, integridade pública, dentre outros.



**DANO**  
**Zero a 21 PONTOS**

**INEXISTENTE**

**ZERO**

**DANO LEVE**

**01 a 07  
pontos**

**DANO MÉDIO**

**08 a 14 pontos**

**DANO GRAVE**

**15 a 21 pontos**

- Detectada a ocorrência de dano, **o valor do prejuízo ao bem jurídico** sob tutela será imprescindível na definição do *quantum* da pena (Manuela Bitar).
- Antunes Varela afirma que o dano há de ser **apreciado de acordo com as circunstâncias de cada caso**.
- Quando ocorrer dano material e imaterial de forma acumulada, a pontuação será maior, devendo ser graduada. **Assim, a pontuação máxima ocorre, necessariamente, quando ocorrer o acúmulo.**

**DANO**  
**Zero a 21 PONTOS**

- Uma das formas de mensurar o dano material, o impacto financeiro, se leve, médio, grave, é comparar o prejuízo ocorrido com o orçamento do órgão, com o valor da licitação, dos contratos assinados, benefícios (bolsas, aposentadorias, auxílios, entre outros).
- Quanto ao prejuízo imaterial, podem ser identificados abalos à imagem do órgão/do setor, repercussão negativa, mancha à imagem da entidade/órgão (o que pode ocorrer pela publicação em mídias sociais, canais de notícias), quebra do caráter competitivo de procedimentos, ofensas, constrangimentos de foro íntimo causados a terceiros, quebra da segurança dos sistemas, da informação, do sigilo de dados, lesão ao patrimônio ético, turbação da regularidade do serviço público, desprestígio no âmbito da Administração Pública, entre outros.

**DANO**  
**Zero a 21 PONTOS**

Cabe consignar que o Ministro Herman Benjamin, no bojo do AgInt no AREsp 949377 MG 2016/0180898-1, afirmou que a **ilegalidade do ato administrativo por ofensa a normas específicas dispensa a demonstração de prejuízo material.**

Nesse sentido, o Tribunal de Contas da União também já asseverou que **pode haver prática de irregularidades que não geram prejuízo financeiro ao erário**, mas que ensejam a responsabilidade do gestor público, com a aplicação da devida pena (Responsabilização de Agentes Segundo a Jurisprudência do TCU – Uma abordagem a partir de Licitações e Contratos. Aula 1: Introdução à Responsabilidade).



- **Dano não pode ser presumido (STJ - AgInt no REsp: 1585939 PB 2016/0044404-1)**

## CIRCUNSTÂNCIAS

**Contexto da irregularidade, peculiaridades do caso**

**São situações que podem atenuar ou agravar o grau da irregularidade e da censura a ser aplicada.**



**Atenuantes  
-21 a ZERO**

- Diminuem o grau da conduta, tornam conduta menos censurável
- Diminuem a sanção a ser aplicada
- Não podem conduzir à redução da pena abaixo do mínimo legal: Súmula 231 do STJ
- **Não podem isentar, desconfigurar o fato em si**



**Agravantes  
ZERO a +21**

- Majoram o grau da conduta, resultam em maior reprovação
- Resultam na imposição de sanção mais grave
- **Não podem desconfigurar o fato e fundamentar a alteração do enquadramento capital.**

## ATENUANTES

**Rol aberto, exemplificativo  
NÃO é exaustivo**



Encontro Nacional de  
**CORREGEDORIAS**

- a) falta de treinamento ou capacitação do servidor na área técnica relacionada ao ilícito;
- b) pouco tempo de serviço na área, pouca prática nas atividades desempenhadas;
- c) alto volume de trabalho, equipe reduzida;
- d) servidor não ter sido capacitado, treinado;
- d) servidor com pouco tempo de serviço público ou recém-ingresso;
- e) problemas de ordem pessoal devidamente justificados e que possam comprometer a rotina/desempenho profissional do servidor;
- f) precárias condições de infraestrutura física e operacional da Administração, capazes de dificultar o desempenho do servidor;
- g) os obstáculos, as dificuldades reais do gestor na previsibilidade do resultado ou dano;
- h) arrependimento posterior evidente;
- i) demonstrou reflexão, capacidade de reavaliar suas condutas;
- j) confissão espontânea;
- k) voluntariedade na reparação do dano causado;
- l) acúmulo de funções
- m) cometeu a conduta por relevante valor social ou moral;
- n) estava sob pressão (não coação), no sentido de que existia uma cobrança excessiva, exigência de entrega imediata de uma solução, serviço ou produto;

## ATENUANTES



- Ausência de dano material ou imaterial **NÃO** é atenuante
- Servidor nunca ter respondido um processo **NÃO** é atenuante

### Sugestão de boas práticas



Questionar ao servidor em seu depoimento/interrogatório se ele agiria da mesma forma, se ele se arrepende, qual era a sua qualificação/experiência funcional, etc.

Questionar ao servidor acusado/investigado e aos demais depoentes como eram as condições de trabalho

Questionar ao servidor acusado/investigado e aos depoentes como era o contexto

## AGRAVANTES

**Rol exemplificativo, aberto  
NÃO é exaustivo**



- a) o agente ter sido capacitado e treinado na área relacionada à infração;
- b) atuar em condições de infraestrutura física e operacional de sua unidade que favoreçam o desempenho de suas atividades;
- c) o servidor possuir elevada experiência e tempo de serviço na área, na atividade referente à irregularidade;
- d) o fato de o servidor ocupar cargo de confiança ou função gratificada, ou seja, fora nomeado para exercer uma função para a qual se exigia maior responsabilidade e dedicação, de maneira que a Administração depositava alto grau de confiança no servidor e dele esperava um melhor desempenho;
- e) o fato de o servidor estar há muito tempo desenvolvendo aquela atividade, com experiência no assunto;
- f) o acusado ter exercido cargos ou funções de chefia/gerência anteriores, possuindo experiência pretérita em outros cargos de chefia, direção ou supervisão;
- g) ter cometido o ato em função de motivo irrelevante;
- h) o agente possuir muitos anos de serviço público

## Sugestão de boas práticas



Questionar ao servidor em seu depoimento/interrogatório qual era a sua qualificação/experiência funcional, se realizou cursos, etc.

Questionar ao servidor acusado/investigado e aos demais depoentes como era o contexto

Consultar ao LinkedIn e pedir currículo do acusado/investigado



- O fato de um servidor ter respondido a determinado processo sem ser penalizado ou de ter registro de penalidade cancelado **NÃO pode ser utilizado como agravante**, vide inclusive o teor do Parágrafo único do artigo 131 da Lei nº 8112/90.

Lei nº 8112/90.

Art. 131.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

## ANTECEDENTES FUNCIONAIS

Demonstram o grau de dedicação ou a falta de compromisso



**BONS ANTECEDENTES**  
-21 a ZERO

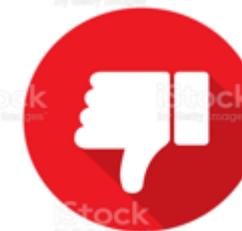
Agradecimentos, elogios, menções honrosas, prêmios por sua atuação funcional e **REGISTROS** de relevante serviço prestados.

Diminuem a sanção a ser aplicada

**MAUS ANTECEDENTES**  
ZERO a +21

Faltas não justificadas, atrasos e quaisquer **REGISTROS** indicadores de descompromisso com o trabalho e com o órgão em que o servidor exerce suas funções.

Resultam na imposição de sanção mais grave





- **Se NÃO houver registros na ficha funcional, a pontuação será ZERO**
- Caso não haja registros desabonadores, o agente público não poderá ser prejudicado com a utilização deste elemento balizador.
- Caso não haja anotações abonadoras em seus assentamentos, também não poderá ser beneficiado com a aplicação de tal critério.
- **O fato do servidor nunca ter respondido um PAD não representa bom antecedente**
- É possível que o agente infrator apresente, ao longo do processo apuratório, registros de bons préstimos que não estejam consignados na sua pasta funcional. A Comissão irá considerar com base no **formalismo moderado**.
- Caso haja mais de um registro vigente de penalidade aplicada na ficha funcional, nada impede que um dos registros seja utilizado para configurar a reincidência, enquanto os demais serão valorados como maus antecedentes



### **Sugestão de boa prática**

Além de solicitar a ficha funcional à Diretoria de Gestão de Pessoas, pedir ao servidor que está respondendo ao processo que encaminhe possíveis registros adicionais de bons serviços prestados.

**E A REINCIDÊNCIA?**

**Art. 130**



# Reincidência

Artigo 131 da Lei nº 8112/90: Será verificada quando os assentamentos funcionais apresentarem registros que informam a ocorrência de penalidade disciplinar não cancelada, ou seja, se o servidor sofreu punição com advertência há menos de 3 (três) anos e/ou suspensão há menos de 5 (cinco) anos da data em que cometeu o ilícito em apuração.

Art. 130 da Lei nº 8112/90: A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.



- Existência de uma decisão julgada **ANTERIORMENTE ao COMETIMENTO** da nova conduta apurada. **Ou seja, quando da nova conduta, o servidor já sabe da decisão anterior.**
- **É verificada após as valorações, a fim de consolidar a sanção de suspensão, garantir a aplicação do artigo 130 da Lei nº 8112/90 e impor o mínimo legal estipulado pelo legislador na hipótese em que o servidor for reincidente.**
- **Não pertence aos elementos balizadores do artigo 128 da Lei nº 8112/90.**
- **Transforma a advertência em suspensão**

A reincidência é **GENÉRICA**.

Conforme descrito no Manual de PAD desta Casa:

*- a “reincidência prevista na Lei nº 8.112/90 é a genérica, isto é, para caracterização da reincidência (na esfera administrativa disciplinar), entende-se que é suficiente a ocorrência de uma segunda transgressão disciplinar punível com advertência, qualquer que seja a violação às proibições constantes do art. 117, incisos I a VIII e XIX, ou a inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna”.*

Frisa-se que o reconhecimento da reincidência para fins de aplicação de suspensão disciplinar depende da demonstração de três requisitos basilares:

- 1) um mesmo infrator;
- 2) existência de uma decisão ANTERIOR, de caráter definitivo, condenando esse mesmo infrator pelo cometimento de uma infração disciplinar;
- 3) o cometimento de uma nova infração disciplinar sujeita à advertência, dentro dos prazos previstos no art. 131 da Lei nº 8.111/90.

**ATENÇÃO**



**AVISO  
IMPORTANTE**



- Caso se verifique que o agente é reincidente, tal constatação **NÃO** poderá ser considerada para majorar os pesos de cada elemento balizador.
- A reincidência deve ser avaliada apartada dos antecedentes funcionais.
- **O registro de penalidade **IMPEDE** a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, vide inciso I do artigo 63 da Portaria nº 27/2022, e CALCULADORA de TAC.**

Portaria CGU 27/2022

Art. 63. O TAC somente será celebrado quando o investigado:

I - não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais;

## Calculadora de Viabilidade de TAC



Capturar tela

 Enquadramentos (2 selecionados)   Exibir selecionados  Tabela completa

- Lei 8.112, Art. 116, I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Lei 8.112, Art. 116, II - ser leal às instituições a que servir;
- Lei 8.112, Art. 116, III - observar as normas legais e regulamentares;
- Lei 8.112, Art. 116, IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- Lei 8.112, Art. 116, V - atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- Lei 8.112, Art. 116, VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento

### Parâmetros de Dosimetria (aumentam o grau da infração)

 Critério	Qualificador		Graus	
Natureza	 Culpa Grave	<input type="range" value="9"/>	<input type="text" value="9"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Gravidade	 Média	<input type="range" value="11"/>	<input type="text" value="11"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Dano	 Médio	<input type="range" value="14"/>	<input type="text" value="14"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Agravantes		<input type="range" value="8"/>	<input type="text" value="8"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Maus Antecedentes		<input type="range" value="10"/>	<input type="text" value="10"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>

### Parâmetros de Dosimetria (diminuem o grau da infração)

 Critério	Qualificador		Graus	
Atenuantes		<input type="range" value="18"/>	<input type="text" value="18"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>
Bons Antecedentes		<input type="range" value="20"/>	<input type="text" value="20"/>	<input type="button" value="Informe um valor inteiro"/>

Somatório de Graus: 14

Reincidência?

**Suspensão de 1 dia**  
Celebração de TAC impossível



- Para cada acusado e cada ilícito funcional deve haver uma dosimetria.
- Averiguar se é concurso formal ou material.
- Havendo concurso material de infrações, ou seja, mais de uma conduta e mais de uma infração, para cada tipo disciplinar detectado caberá uma dosimetria.
- Caso haja a soma de penalidades suspensivas, o resultado **NÃO** poderá ser maior que 90 (noventa) dias de suspensão, pois o legislador, conforme o *caput* do artigo 130 da Lei nº 8.112/90, não previu esta possibilidade.
- **Na hipótese de ocorrência de advertência para um fato irregular e suspensão para outro ilícito, deverá prevalecer a sanção mais grave, no caso a penalidade suspensiva.**



Lei nº 8.112/90

Artigo 128

Parágrafo único. O ato de imposição da **PENALIDADE** mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

- Quando o resultado for advertência, verificar a presença da reincidência para consolidação da pena cabível.

- Links da calculadora:

- De TAC

- <https://epad.cgu.gov.br/publico/calculadora/calc.html?tipo=tac>

- De penalidade

- <https://epad.cgu.gov.br/publico/calculadora/calc.html?tipo=pad>

**CÁSSIO TÍCIO MÉVIO**, servidor não efetivo e ocupante de cargo comissionado do Ministério da Saúde, era Secretário de Atenção Primária, DAS 101.5, e possuía experiência de vinte e três anos na esfera estadual. Observou-se que o agente público assinou o Termo de referência do processo de contratação, peça fundamental para a demonstração da viabilidade e conveniência da contratação a ser realizada, contendo justificativas incompletas, uma vez que o documento não apresentou com clareza a motivação para a escolha da empresa. Cássio deixou de adotar diligência indispensável e não assumiu o risco do resultado. Constatou-se que, por meio de um ato, o servidor violou duas Instruções Normativas e a Lei nº 9.784/99. Ademais, apesar de o ato ter sido isolado e, mesmo que se tratasse de um único documento assinado, a extensão da violação às normas foi considerável. Inferiu-se que não houve prejuízo financeiro. Por outro lado, verificou-se que houve prejuízo à regularidade dos procedimentos relativos a contratações, turbação da regularidade do serviço público e que o fato apurado fora noticiado no Metrôpoles. Verificou-se a existência de alto volume de trabalho, de pressão (não coação) para que se encontrasse uma empresa, de urgência, decorrente da pandemia do coronavírus, que o cenário era crítico, com a ocorrência de mortes, que houve o desempenho de atividade com o objeto ou assunto complexo, bem como a demonstração de lamento, de reflexão acerca dos fatos apurados. Percebeu-se que o servidor não possuía registros abonadores ou desabonadores nos seus assentamentos. Por fim, o acusado não era reincidente.

**Muito obrigada!**

Dúvidas:

[amanda.melo@cgu.gov.br](mailto:amanda.melo@cgu.gov.br)

61- 9 9839 56-39

Discordâncias e remessa de questionamentos quanto aos entendimentos:

[crg.cgune@cgu.gov.br](mailto:crg.cgune@cgu.gov.br)