



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 2491/2022/CGUNE/CRG

PROCESSO Nº 00190.108543/2022-06

INTERESSADO: CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

1. ASSUNTO

1.1. Preferência de aplicação da modalidade de teletrabalho aos membros de comissões responsáveis pela condução de processos administrativos correccionais.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. Trata-se da elaboração de orientação acerca da preferência de utilização da modalidade de teletrabalho em relação aos membros de comissões que atuam em processos correccionais no âmbito do SisCor.

3. ANÁLISE

3.1. Inicialmente, em razão do teletrabalho se apresentar como uma das modalidades de trabalho especificadas no Programa de Gestão e Desenvolvimento – PGD, cabe tecer um breve esclarecimento acerca do conceito e das funções deste programa.

3.2. O Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o PGD na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, define o teletrabalho no seu art. 1º, parágrafo único, como um *“instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.”*

3.3. A regulamentação inicial para a sua implementação veio com a edição da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, que estabeleceu as orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

3.4. Este instrumento de gestão permitiu a aplicação de uma nova forma de controle das atividades executadas por agentes públicos, na qual os elementos referentes à realização do trabalho e à sua efetividade passaram a ser avaliados dentro de uma perspectiva de entrega por resultado.

3.5. A implementação deste novo modelo de controle, aplicável somente em relação àquelas atividades consideradas como passíveis de mensuração, deriva de uma decisão discricionária da Administração, e, quando autorizada, promove a substituição do já institucionalizado controle pautado em parâmetros focados na assiduidade e pontualidade.

3.6. Na atualidade, a Administração vem demonstrando uma preocupação cada vez maior com os resultados do trabalho executado pelos seus agentes públicos, focando em uma avaliação que confere maior importância aos aspectos relacionados à efetividade e à qualidade na produção. Este novo ponto de vista decorre do afastamento de uma antiga concepção mais restrita de que somente com o cumprimento de uma carga horária diária, na qual se exija a presença física do servidor na repartição sob controle de ponto, seja possível garantir a eficácia de resultado do trabalho e da produção de serviços de qualidade prestados à sociedade.

3.7. Oportuno reforçar que a opção pela utilização do PGD é uma faculdade em relação aos órgãos e entidades componentes da Administração Pública, cabendo, porém, individualmente ao agente público, decidir pela sua participação ou não no programa. Esta participação adesiva ao PGD traz consigo a necessidade do cumprimento de deveres e obrigações específicas que, se não observadas, importam na tomada de decisão administrativa de descontinuidade da prestação do serviço sob as modalidades de trabalho presencial ou de teletrabalho, ressaltando que a situação constituída a partir da decisão de adesão

ao programa, pelas suas próprias características, não se trata de um direito garantido ao servidor.

3.8. A título de esclarecimento, a competência para autorização de instituição interna do PGD nas entidades resta especificada no art. 3º do Decreto nº 11.072/2022, sendo possível a sua delegação, conforme prescreve o § 4º do mesmo dispositivo:

Art. 3º Os Ministros de Estado, os dirigentes máximos dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República e as autoridades máximas das entidades poderão autorizar a instituição do PGD para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas.

(...)

§ 4º As competências de que tratam o **caput** e o § 3º poderão ser delegadas aos dois níveis hierárquicos imediatamente inferiores com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

3.9. Insta destacar, que o art. 6º do Decreto nº 11.072/2022 traz a especificação das modalidades de trabalho passíveis de adoção dentro do PGD:

Modalidades do PGD

Art. 6º O PGD poderá ser adotado nas seguintes modalidades:

I - presencial; ou

II - teletrabalho.

Parágrafo único. A modalidade presencial, a que se refere o inciso I do caput, poderá ser tornada obrigatória pelas autoridades referidas no caput do art. 3º.

3.10. Nota-se, portanto, que o teletrabalho representa uma das modalidades de trabalho dentro do PGD.

3.11. A definição expressa de teletrabalho consta do art. 3º, VII, da IN nº 65/2020: *modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa.*“ Noutras palavras, o teletrabalho decorre de um pacto firmado pelo agente público com a Administração, podendo ser conceituado como uma forma excepcional de prestação do trabalho fora das dependências físicas do órgão ou entidade a qual o agente se vincula, desde que observado o cumprimento de certas condições.

3.12. Pode-se dizer que em um passado não muito remoto a implementação do teletrabalho no âmbito da Administração Pública era vista com certo receio, contudo, o desenvolvimento contínuo da tecnologia, conjugado às atuais necessidades de modernização da gestão administrativa, suplantou esta preocupação, resultando na criação de projetos-piloto como forma de testar a referida inovação (esta CGU foi uma das pioneiras na realização destes testes, tendo papel de destaque no aprimoramento, desenvolvimento e divulgação desta modalidade de trabalho junto à Administração).

3.13. Insta esclarecer que, no curso deste processo natural e evolutivo de adaptação a esta nova forma remota de trabalho, as exigências de isolamento social causadas pela pandemia aceleraram abruptamente a sua utilização. Neste contexto, esta afetação teve um saldo extremamente positivo, uma vez que, num curto espaço de tempo, trouxe um grande avanço para o reconhecimento e aceitação desta nova cultura de realização do trabalho fora das repartições públicas, e, por consequência, para o aperfeiçoamento dos meios e formas de sua implantação, além de evidenciar as suas inúmeras vantagens e benefícios.

3.14. Com efeito, a atual Administração segue uma tendência, originada do campo privado, na qual se busca promover uma jornada de trabalho remota e flexível, a partir da permissão de adoção de uma política de BYOD (Bring Your Own Device – “Use o seu próprio equipamento”), onde os servidores

utilizam dispositivos pessoais para a realização de suas atividades profissionais. Nesse sentido, foram desenvolvidas ações instrumentais de apoio ao exercício do trabalho sob este tipo de regime, tais como: desenvolvimento e publicação de sistemas e aplicações na internet para viabilizar a execução de atividades na modalidade de teletrabalho; implantação de escritórios digitais; criação de plataformas para trabalho colaborativo; acesso externo aos sistemas, a partir de computadores ou smartphone, dentre outras soluções.

3.15. Assim, não há como olvidar que o teletrabalho é uma realidade para os agentes públicos federais, e, conforme as avaliações realizadas desde a sua implementação, trouxe maior produtividade e economia para a Administração Pública, além de ganhos em qualidade de vida para os seus participantes.

3.16. No presente exame, parte-se da premissa de que, nos órgãos ou entidades façam uso do PGD, e que demonstrem um estágio de avanço tecnológico e de maturação necessário ao desenvolvimento de atividades em regime de teletrabalho, se possa, em certos casos, recomendar a sua adoção de maneira preferencial.

3.17. É por esta razão que, uma vez confirmada a viabilidade do desenvolvimento das atividades processuais no modo de teletrabalho, esta forma de execução dos serviços deve ser estendida aos membros de Comissões de processos correccionais, levando em consideração, especialmente, os seguintes fatores: a conveniência e a compatibilidade com as atividades a serem desenvolvidas; a ausência de prejuízo para a Administração; a facilitação dos trabalhos com reflexos positivos na produção de resultados e na qualidade dos trabalhos; e a economia de custos e gastos.

3.18. Nessa esteira, entende-se como oportuno, neste ponto, transcrever parte das considerações iniciais e do art. 3º da Resolução nº 227 de 15/06/2016, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, uma vez que expressam, de modo condensado e com uma extensão geral de alcance, várias das justificativas e dos objetivos de utilização desta modalidade de trabalho no plano público:

Resolução Nº 227 de 15/06/2016

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, [art. 37 da Constituição Federal](#);

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da [Resolução CNJ 198/2014](#), o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou a distância;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, a fim de definir critérios e requisitos para a sua prestação;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO que a [Lei 12.551/2011](#) equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos;

CONSIDERANDO a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região;

(...)

Art.3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços

disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

3.19. Oportuno consignar que esta nova forma de trabalhar, decorrente da incorporação de novas tecnologias em apoio ao desenvolvimento da atividade administrativa, trouxe a necessidade de se promover uma adaptação interpretativa para que as novas situações surgidas, decorrentes desta evolução, venham a se ajustar aos dispositivos legais e normativos que atualmente regulam as atividades presenciais das comissões. Nestas circunstâncias, levando em conta a busca pelo formalismo moderado no âmbito da Administração Pública, a ausência de prejuízo e a não afetação de quaisquer das garantias processuais já consagradas, orienta-se pela adoção de uma interpretação de maior amplitude, tentando, no que for possível, promover uma adequação fática dessas novidades evolutivas às normas já existentes.

3.20. Válido pontuar ainda que o acompanhamento do desenvolvimento das atividades realizadas em todas as fases processuais de um processo correcional, por meio da aferição do resultado do trabalho técnico desenvolvido pelos integrantes das comissões ao final de cada uma das atividades executadas, permite a avaliação deste trabalho na forma de projetos. Estes têm como foco a entrega das demandas atribuídas em prazo certo e determinado, visando uma decisão final conclusiva. De modo mais específico e sucinto, um projeto apresentado por uma comissão deve contemplar: o escopo da apuração; os produtos a serem entregues; e o cronograma das atividades a serem realizadas, inclusive com previsão para os afastamentos voluntários de seus membros.

3.21. Portanto, verificada a existência de autorização interna para o PGD e a efetiva existência dos meios instrumentais necessários ao desenvolvimento dos trabalhos na forma de teletrabalho, cabe dizer que a possibilidade de mensuração e avaliação dos resultados das ações das comissões na forma de projetos se apresenta como uma inovação que, de acordo com a própria finalidade do programa de gestão, traz, comparativamente, efetivas melhorias de resultado em relação às mesmas atividades quando prestadas na forma ordinária presencial.

3.22. Com efeito, a aplicação da modalidade de teletrabalho aos membros de comissões, pelo fato de permitir o gerenciamento do trabalho desenvolvido por cada um de seus membros e do tempo total aplicado à atividade, resulta em uma efetiva redução no prazo de conclusão dos processos. Frise-se que este controle mais sensível também estimula os servidores a desenvolverem e adotarem melhores práticas com vistas a entrega de resultados com qualidade, dentro dos prazos estipulados.

3.23. Noutro giro, cumpre esclarecer que um dos fundamentos essenciais e mais evidentes para a execução preferencial das atividades das comissões em regime de teletrabalho é a própria facilidade proporcionada nos tempos contemporâneos de realização dos processos correccionais pelo meio virtual-digital.

3.24. Veja-se, nessa situação, a atual prescindibilidade da presença física, individual ou conjunta, dos membros de uma comissão em um mesmo recinto ou repartição de órgão ou entidade pública para a execução dos trabalhos, como por exemplo, para a realização de atos instrumentais (v.g. audiências de oitivas) ou reuniões. Na verdade, toda a fase do inquérito administrativo sob a responsabilidade de atuação das comissões (art. 151, II, e arts. 153 a 166 da Lei nº 8.112/90), e que compreende a instrução e apresentação de defesa e relatório no processo, pode ser realizada sob o regime do teletrabalho, exigindo-se, quando necessário, uma adaptação das situações fáticas às normas, por meio de uma interpretação alinhada à intenção do legislador e à necessidade de manutenção de garantias processuais fundamentais, como por exemplo, a de sigilo:

Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

II - **inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;**

3.25. Resta claro que, nos casos de Comissões em regime de teletrabalho, caso se verifique a necessidade da presença física de seus membros, em situações específicas relacionadas ao processo, esta função poderá excepcionalmente ser atribuída a um deles, ou, quando necessário e possível, a todos eles em conjunto (como por exemplo para a realização de diligências ou acompanhamento de perícias). Todavia, em geral, os demais atos de instrução processual (como de comunicação de atos processuais, de notificação prévia, de intimação e citação), bem como os de instrução probatória (como de valoração da prova, de oitiva de testemunhas, de inquirição por meio do interrogatório, e de acareação), podem ser executados e ordenados de forma remota.

3.26. De se ver ainda, neste contexto, que a forma de trabalho em si não afeta quaisquer dos conceitos e condições elementares relacionadas ao processo disciplinar e constantes nos arts. 149, 150 e 152 do Estatuto Funcional:

Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 150. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

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

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

3.27. Neste ponto há de fazer referência ao fato de que, consoante a própria definição legal extraída do art. 152, §1º, sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, o que leva à dispensa de ponto de seus membros até a entrega do relatório final. Por consequência, tendo em vista que esta dispensa de ponto se apresenta como uma das características implícitas do próprio regime de teletrabalho, resta clara a necessidade da sua aplicação em relação aos membros de comissões submetidos a esta modalidade de trabalho. Neste caso, observada a atual concepção ampliada de repartição pública e as particularidades de mensuração das atividades individuais coordenadas exercidas pelos membros do colegiado, a jornada de trabalho externo passa a ser regulada em razão do próprio prazo estipulado para o cumprimento da demanda pactuada. Há de se ressaltar, entretanto, que a ausência de controle de ponto não retira a necessidade de manutenção de um ambiente que permita uma comunicação eficaz e em tempo entre os membros da comissão e com terceiros. Neste mesmo contexto, resta consignar que o teletrabalho não exime o membro de comissão da apresentação ao trabalho de forma virtual ou presencial (por convenção, convocação ou necessidade), bem como por outras possíveis razões, desde que fundamentadas sob parâmetros razoáveis.

3.28. De fato, a nova conjuntura espacial de trabalho, com a utilização de novos recursos e avanços tecnológicos (tais como: processos em formato eletrônico, acesso remoto a sistemas internos, uso seguro externo de ferramentas de comunicação e interação virtuais e utilização de aplicativos de mensagens instantâneas ou recursos tecnológicos similares para a realização de intimações e comunicações), é extremamente favorável à aplicação do teletrabalho aos membros de comissões, porquanto apresenta um resultado positivo para a Administração em razão da economia de custos e gastos (por exemplo: com viagens e manutenção do aparato que serve à comissão e seus membros), da facilitação da composição de comissões (por exemplo: com membros residentes em cidades diversas), da redução do prazo de conclusão de processos - celeridade processual conjugada com o aperfeiçoamento da entrega de

resultado com qualidade -, dentre outras consequências benéficas.

3.29. Vale reforçar que a possibilidade e as vantagens da utilização do meio de vídeo conferência para realização de atos processuais à distância pela comissão, como por exemplo, para a oitiva de testemunhas e, inclusive, realização do próprio interrogatório do acusado, confirmam, com maior força, as razões para a atual recomendação de uso como regra da modalidade de teletrabalho aos membros de comissões. Na verdade, esta nova forma de comunicação, comprovadamente segura e benéfica à Administração, fundamenta a descaracterização da necessidade de efetiva presença física do servidor no órgão ou entidade para a execução de seus trabalhos, consolidando, nesse sentido, a ideia hodierna de preferência de aplicação da modalidade de teletrabalho a estes servidores.

3.30. Nesse mesmo contexto, oportuno salientar que a orientação de preferência do teletrabalho ora defendida está alinhada a consecução dos deveres da administração, mais precisamente aos parâmetros voltados ao atendimento do interesse público em sua visão contemporânea, conforme se pode inferir da leitura do seguinte trecho do Manual de PAD da CGU, que destaca as inúmeras vantagens de apenas uma das ferramentas empregadas no teletrabalho (Manual de Processo Administrativo Disciplinar, CGU, Brasília, maio de 2022, pg. 165):

As vantagens da realização de atos processuais na esfera administrativa pelo sistema de teleconferência são inúmeras, sendo dever da Administração Pública a busca constante pelo aprimoramento dos serviços prestados à sociedade, com o aumento da produtividade e da eficiência, garantindo uma prestação administrativa justa, célere, efetiva e com o menor dispêndio possível, sem prejuízo da qualidade, em atenção aos princípios da economicidade e do interesse público.

3.31. A propósito, como referência para a presente análise, vale trazer à colação trechos do livro Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar, de Marcos Salles, que apresentam conteúdos frutos de uma análise de vanguarda sobre o tema, trazendo interessantes informações e aspectos derivados desta nova realidade de trabalho, especialmente no que diz respeito ao seu efeito sobre a atuação das comissões, e que, conforme se demonstra, já foram incorporados ao sistema correcional da Secretaria Especial da Receita do Brasil (Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar, Marcos Salles Teixeira, Brasília, 13 de agosto de 2020):

(pg. 673)

No caso específico do sistema correcional da Secretaria Especial da Receita do Brasil (RFB), de diferenciado grau de normatização interna, de estruturação e de informatização, com a adoção do processo digital, com suporte documental em meio digital, formalizado no Sistema Processo Eletrônico (e-Processo), determinada pela Ordem de Serviço Coger no 1, de 3 de junho de 2015, e do programa de gestão na modalidade teletrabalho, disciplinado internamente pela Portaria RFB nº 2.383, de 13 de julho de 2017, e estendida ao processo de trabalho correcional pela Portaria RFB nº 788, de 29 de maio de 2018, **pode-se dispensar a praxe frequente na processualística disciplinar no Poder Executivo federal de fazer constar da portaria de instauração a localidade onde se sedia a comissão. Diante daquelas duas ferramentas simplificadoras do trabalho, deixou de existir a configuração tradicional de comissão composta por três servidores lotados e em exercício em determinado Escritório de Corregedoria (Escor), todos residentes na mesma localidade. Como o Direito, ciência dinâmica, não pode estar à margem do contexto social em que se insere, obviamente é de se contemplar na sua aplicação os avanços tecnológicos disponíveis, de forma ser possível um trio composto por servidores localizados em diferentes localidades. Uma vez que a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e as manifestações vinculantes da Advocacia-Geral da União (AGU) e da Controladoria-Geral da União (CGU) não exigem a mera formalidade de indicação da localidade na portaria de instauração, sua dispensa não acarreta nulidade.**

(pg. 693)

Especificamente para o sistema correcional da Secretaria Especial da Receita do Brasil (RFB), ainda que com a adoção do programa de gestão na modalidade teletrabalho, disciplinado internamente pela Portaria RFB nº 2.383, de 13 de julho de 2017, e estendida ao processo de trabalho correcional pela Portaria RFB nº 788, de 29 de maio de 2018, **por meio da qual integrantes das comissões disciplinares não necessariamente cumprirão sua jornada de trabalho na repartição, e com o advento do processo digital, formalizado no Sistema Processo Eletrônico (e-Processo), se abstraia de mencionar a entrega e a guarda física dos autos (visto que passam a operar os conceitos de responsável e de habilitado no processo), não se afasta a pertinência acerca das condizentes acomodações infraestruturadas para a atividade**

correcional.

(pgs. 694-697)

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ao abordar no seu art. 149 e no *caput* do seu art. 150 a comissão de inquérito e a comissão de sindicância disciplinar, não menciona a lotação dos integrantes do colegiado, não vedando e tampouco exigindo que eles sejam lotados no órgão ou unidade de lotação do servidor representado ou denunciado ou de ocorrência do fato, bem como também é silente quanto ao local de instalação e de transcurso dos trabalhos. Assim, e com apoio jurisprudencial, se o legislador não previu, não cabe à autoridade administrativa, mera aplicadora da lei, acrescentar restrição ao texto legal, sendo certo que, à luz exclusivamente da leitura generalista daquele Estatuto - voltado para toda a Administração Pública federal e editado a um tempo em que não era regra os órgãos públicos federais possuírem unidades de correição e quando o exercício do poder disciplinar se inseria em via hierárquica -, aceita-se, em busca do que seria indicador de eficiência e de economicidade sob aqueles moldes, que os servidores designados para integrar comissões pudessem (e até ainda possam) ter aquelas lotações, agregando aos trabalhos o conhecimento da praxe administrativa local, e que o apuratório transcorresse (ou até ainda transcorra) nos citados órgãos ou unidades, na presunção de que, neles, pudessem (e, de fato, podem) ser encontrados com maior facilidade os elementos probatórios necessários ao esclarecimento do fato.

STJ, Mandado de Segurança no 14.827: “Ementa: 3. Não contém a Lei no 8.112/1990 proibição de que a comissão disciplinar seja composta por servidores lotados em unidade da federação diversa daquela em que atuava o servidor investigado.”

.....

A configuração mais extremada, somente justificável em contexto operacional muito peculiar de escassez de pessoal disponível, em que o Chefe de um Escor designa comissão composta por três servidores lotados em diferentes unidades do sistema correcional e situadas em distintas Regiões Fiscais (RF), **além de não afrontar a Lei, viabiliza-se diante do atual estágio tecnológico e já refletido e reconhecido pelo ordenamento legal e infralegal.**

Com o atual estágio tecnológico para transmissão de sinais de áudio e vídeo em tempo real, o ordenamento, por meio do § 3º do art. 236 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil (CPC) e da Instrução Normativa (IN) CGU/CRG no 12, de 1º de novembro de 2011, já desde seus arts. 1º e 2º, positivou o emprego de tais recursos em processo, tanto para reuniões deliberativas quanto para feitura de atos de instrução, desde provas orais até diligências em sentido amplo, onde for cabível e viável fazê-lo. Este estágio tecnológico e normativo viabiliza então a construção acima, que não afronta o texto da Lei. No mesmo sentido também aponta a adoção do processo digital e o emprego do Sistema Processo Eletrônico (e-Processo) pelo sistema correcional, por meio do qual o acesso aos autos e a participação processual se viabilizam de forma virtual.

CPC - Art. 236.

§ 3º Admite-se a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

IN CGU/CRG nº 12, de 2011 - Art. 1º O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SisCor-PEF, visando instrumentalizar a realização de atos processuais a distância, poderá promover a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, assegurados os direitos ao contraditório e à ampla defesa, na forma disciplinada nesta Instrução Normativa.

Parágrafo único. Nos termos dos artigos 153 e 155 da Lei 8.112/90, os meios e recursos admitidos em direito e previstos no caput serão utilizados no intuito de garantir a adequada produção de provas, de modo a permitir a busca da verdade real dos fatos, visando, em especial, à proteção dos direitos dos administrados e ao melhor cumprimento dos fins da Administração.

Art. 2º Poderão ser realizadas audiências e reuniões por meio de teletransmissão de sons e imagens ao vivo e em tempo real, destinadas a garantir a adequada produção da prova, sem prejuízo de seu caráter reservado, nos procedimentos de natureza disciplinar ou investigativa.

(pgs. 738-739)

· no caso específico do sistema correccional da Secretaria Especial da Receita do Brasil (RFB), de diferenciado grau de normatização interna, de estruturação e de informatização, com a adoção do processo digital, com suporte documental em meio digital, formalizado no Sistema Processo Eletrônico (e-Processo), determinada pela Ordem de Serviço Coger no 1, de 3 de junho de 2015, e **do programa de gestão na modalidade teletrabalho, disciplinado internamente pela Portaria RFB nº 2.383, de 13 de julho de 2017, e estendida ao processo de trabalho correccional pela Portaria RFB nº 788, de 29 de maio de 2018, por meio da qual integrantes das comissões disciplinares não necessariamente cumprirão sua jornada de trabalho na repartição, perde sentido a superada praxe de indicar horário de atendimento presencial na sala de instalação do colegiado, devendo-se, sim, fazer menção à necessidade de a defesa buscar contato prévio pelos endereços eletrônicos dos integrantes no correio eletrônico institucional ou por linha telefônica da secretaria do Escor quando necessitar de contato pessoal com o trio para o exercício de qualquer direito de defesa (se entender(em) pertinente e a seu exclusivo critério, caso a caso, um ou todos os membros da comissão pode(m) disponibilizar para o acusado, além de seus endereços eletrônicos, seu(s) telefone(s) fixo(s) e/ou celular(es) pessoal(is), a fim de facilitar o contato da defesa com o colegiado);**

(pgs. 832-834)

Acrescente-se que, sendo a reunião deliberativa da comissão um ato processual, *a priori*, por força do § 1º do art. 22 da Lei nº 9.487, de 29 de janeiro de 1999, o corpo do respectivo termo deve informar data e local da sua realização.

Lei nº 9.784, de 1999 - Art. 22.

§ 1º Os atos do processo devem ser produzidos por escrito, em vernáculo, com a data e o local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável.

Obviamente, trazendo à tona o contexto histórico em que foi editada a citada Lei e a Lei nº 8.112, de 1990, não presumia o legislador os avanços tecnológicos atualmente disponíveis. Assim, tomando também o princípio do formalismo moderado (que rege que a forma de um ato processual é mero meio para que se alcance o fim a que se destina o ato e não um fim em si mesma), o termo “reunião” pode comportar nos dias atuais uma interpretação extensiva, além do encontro físico e concreto dos integrantes. Sem prejuízo de se ratificar que preferencialmente as reuniões devem contar com a presença física e simultânea dos três integrantes em determinado local (*a priori*, a sala de instalação da comissão), mas sem perder de vista que basta que as atas noticiem no processo que as deliberações foram tomadas de forma colegiada e não isolada por determinado integrante, estas decisões podem decorrer tanto de reuniões presenciais como também, dentre outras formas, exemplificadamente, de reuniões remotas realizadas por meio do correio eletrônico institucional (nos termos do art. 1º da Portaria SRF no 1.397, de 11 de novembro de 2002), seja utilizando mensagens eletrônicas padrão do aplicativo, enviadas e recebidas pelas caixas de entrada de cada usuário, seja utilizando a ferramenta de mensagens instantâneas (*Sametime*), em forma de *chat on time*, quanto ainda de conversas telefônicas, desde que posteriormente reduzidas em atas que demonstrem a concordância de todos os integrantes. Sendo as atas meras manifestações de conjugação de vontade dos integrantes da comissão e não se confundindo com os atos processuais em si nelas deliberados, nenhum prejuízo (e, conseqüentemente, nulidade) se configura na forma com que se dá a manifestação, no meio que se emprega e no(s) local(is) envolvido(s).

Tanto é assim que, mais ágil que o processo legislativo *stricto sensu*, refletindo a modernização do estágio tecnológico, o ordenamento legal e infralegal prevê a realização de reunião exclusiva de integrantes da comissão por meio da ferramenta da videoconferência, como forma de suprir agilidade e economia de recursos públicos quando um (ou mais) dos membros do colegiado se encontra(m) em diferente localidade dos demais, conforme o § 3º do art. 236 do CPC e o art. 1º da Instrução Normativa (IN) CGU/CRG nº 12, de 1º de novembro de 2011. De se destacar que, embora aqui se remeta à leitura da instrumentalização da videoconferência para oitiva de testemunha, que se apresentará em **4.4.4.6**, para o caso de reunião da comissão aproveita-se apenas o que cabível, destacadamente o que se refere à infraestrutura de equipamentos e de auxílio técnico.

CPC - Art. 236.

§ 3º Admite-se a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

Ainda com mais razão, no caso específico do sistema correccional da Secretaria Especial da Receita do Brasil (RFB), [...] pode-se justificar a mitigação do comando expresso no § 1º do art. 22 da Lei nº 9.784, de 1999, de indicar, na ata de deliberação, o local da reunião. Diante daquelas duas ferramentas simplificadoras do trabalho, deixou de existir a configuração tradicional de comissão

composta por três servidores lotados e em exercício em determinado Escritório de Corregedoria (Escor), todos residentes na mesma localidade, e instalada fisicamente em determinada sala da unidade de correição na qual se fazem as reuniões deliberativas. Como o Direito, ciência dinâmica, não pode estar à margem do contexto social em que se insere, obviamente é de se contemplar na sua aplicação os avanços tecnológicos disponíveis, de forma ser possível um trio composto por servidores localizados em diferentes localidades utilizar recursos de áudio e vídeo para realizar remotamente suas reuniões. Em tais casos, obviamente, não cabe indicar local de realização do ato processual, cabendo à comissão registrar no corpo da ata que a reunião se deu de forma remota.

Uma vez que não é facultado à defesa participar das reuniões deliberativas da comissão, independentemente da forma como se realizem e do local onde realizem, a mitigação do comando do § 1º do art. 22 da Lei no 9.784, de 1999, é superada, sem nulidade, homenageando-se aqui os princípios do formalismo moderado e do prejuízo.

(pg. 871)

Iniciando a abordagem para o processo físico, com suporte documental em papel, quanto à vista dos autos, deve ser fornecida sempre que o acusado solicitar, exclusivamente na sede da comissão, conforme assinalado na notificação inicial para acompanhar como acusado, nos termos já abordados em 4.3.4.1. Além da cautela de os autos originais jamais saírem do local de instalação da comissão, na linha que se detalhará 4.8.1.1, também se deve cuidar de manter pelo menos um integrante ou secretário da comissão ao longo de toda a consulta e de registrar a concessão do direito, por meio de termo próprio de concessão de vista (extraído em duas vias, uma para o interessado e outra, assinada e datada, para o processo).

É de se mencionar a crescente adesão ao programa de gestão na modalidade teletrabalho, disciplinado internamente pela Portaria RFB nº 2.383, de 13 de julho de 2017, para desempenho das atividades correicionais, e estendida ao processo de trabalho correicional pela Portaria RFB nº 788, de 29 de maio de 2018, por meio da qual integrantes das comissões disciplinares não necessariamente cumprirão sua jornada de trabalho na repartição, perdendo sentido a superada recomendação de sempre se manter ao menos um integrante da comissão presente na sala de instalação no período que se chamava de horário de atendimento. Deve-se, sim, fazer menção à necessidade de a defesa buscar contato prévio pelos endereços eletrônicos dos integrantes no correio eletrônico institucional ou por linha telefônica da secretaria do Escor quando necessitar de contato pessoal com o trio para o exercício de qualquer direito de defesa.

3.32. A seguir, destacam-se algumas orientações a serem levadas em conta na apreciação da modalidade de teletrabalho em relação a atuação das comissões e de seus membros:

- avaliar a compatibilidade do PGD na modalidade teletrabalho com a natureza e atribuições do cargo, e com a respectiva jornada de trabalho do agente público;
- dever de submissão às regras estabelecidas para o teletrabalho;
- buscar o cumprimento de metas e prazos;
- observar os critérios de presencialidade mínima;
- manter e aperfeiçoar a cultura organizacional e a sensação de pertencimento e identidade do servidor com a Casa, visando mitigar o risco inerente ao distanciamento;
- verificar a suficiente e eficaz instrumentalização para a execução do teletrabalho;
- buscar o sincronismo e integração entre os membros da comissão;
- fixar o entendimento de que o teletrabalho não exime o servidor de convocações para eventos diversos pelas chefias, sejam eles na forma virtual ou presencial, bem como de cumprir as atividades presenciais específicas quando necessário;
- manter canais de comunicação para interação dos membros das comissões, bem como em relação às autoridades supervisoras e coordenadoras de seus trabalhos, ou outras autoridades hierarquicamente superiores;
- criar grupos de mensagens eletrônicas instantâneas, como facilitadores da interação entre as equipes;

- fixar, sempre que possível, os dias e horários para as reuniões de forma pré-agendada, assim como o tempo de sua duração, para que a equipe possa se preparar da forma mais adequada;
- respeitar o horário de trabalho combinado internamente entre a equipe e com a chefia ou coordenação ou supervisão, assim como os finais de semana e feriados, de acordo com o calendário administrativo do órgão ou instituição;
- buscar o aperfeiçoamento de uso em relação às ferramentas de comunicação e de acesso à informações necessárias ao teletrabalho (como por exemplo, em relação aos aplicativos para a realização de reuniões por vídeo chamada - *Teams, Google Meet, Zoom*, entre outros);
- atentar para o efetivo registro de reuniões e audiências da comissão;
- seguir as recomendações de segurança para o uso institucional de aplicativos, buscando incorporá-las à rotina das atividades online, como forma a mitigar a chance de ataques às salas virtuais em que são realizadas as atividades das comissões.

3.33. Posto isso, verificadas as condições fáticas e jurídicas que envolvem a produção de orientação quanto à preferência de aplicação do regime de teletrabalho aos membros de comissões, considera-se como alcançado o objetivo inicialmente proposto.

4. CONCLUSÃO

4.1. Diante do exposto, opina-se no sentido de que a modalidade de teletrabalho seja preferencialmente aplicada aos membros de comissões responsáveis pela condução de processos correccionais.

4.2. Por pertinência, sugere-se a atualização dos manuais de conteúdo correccional desta CGU, dando tratamento à matéria.

4.3. À consideração superior.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANO REGIS COSTA PIRES**, Auditor Federal de **Finanças e Controle**, em 11/10/2022, às 15:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2541877 e o código CRC EA6F9A15



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 2491/2022/CGUNE/CRG (2541877) aprovada pelo Despacho CGUNE 2549245 e pelo Despacho DICOR (2551267).
2. Encaminhe-se os autos à **COPIS**, para conhecimento, e à **CGUNE**, para atualização dos manuais de conteúdo correccional desta CGU, dando tratamento à matéria.



Documento assinado eletronicamente por **GILBERTO WALLER JUNIOR, Corregedor-Geral da União**, em 21/10/2022, às 14:38, 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://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 2553359 e o código CRC 89D9C49A

Referência: Processo nº 00190.108543/2022-06

SEI nº 2553359