



Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal

Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar Procedimentos Disciplinares - Fluxo de Trabalho

I - Apresentação

Trata-se de processo administrativo inaugurado por esta Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal - TRE/DF a fim de mapear os processos de trabalho e elaborar fluxogramas em atenção à determinação prevista no art. 8º da Portaria Conjunta 8/2024.

As proposições de fluxo de trabalho têm por escopo o delineamento dos procedimentos disciplinares em consonância com os princípios do devido processo legal e da segurança jurídica, alicerçadas nas principais normas de regência, quais sejam, a Constituição Federal de 1988, a Lei 8.112/1990, a Lei 9.784/1999, o Regimento Interno do TRE/DF, o Provimento-Geral da Corregedoria Regional Eleitoral do Distrito Federal, o Manual de Rotinas e Práticas Cartorárias da Justiça Eleitoral do Distrito Federal e demais normas regulamentares vigentes.

O procedimento administrativo disciplinar tem como pressuposto a competência constitucional da Administração Pública para a promoção da regularidade do serviço público.

O poder-dever da Administração de apurar infrações disciplinares e eventualmente punir os servidores públicos, dentro dos limites juridicamente estabelecidos, tem base na Constituição Federal, como forma de impor modelos de condutas e restabelecer a regularidade dos serviços institucionais.

Sustentando esse posicionamento de que a persecução administrativa tem supedâneo, segundo a visão Kelseniana do Direito, no topo da pirâmide, assim leciona Romeu Felipe Bacellar Filho¹:

Com efeito, a Constituição fixa, no âmbito dos três poderes, ora, de forma geral e abstrata, hipóteses fáticas que configuram condutas administrativas reprováveis e as sanções correspondentes, ora regras sobre a apuração de ilícitos. Nesta ordem, citem-se: a punição da

¹ Processo administrativo disciplinar. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 35.

autoridade responsável pelo descumprimento de regras constitucionais sobre concurso público (art. 37, § 2º, CF), sanções administrativas aplicáveis aos atos de improbidade administrativa (art. 37, § 4º, CF), prazo de prescrição para ilícitos que causem prejuízo ao erário praticados por qualquer agente (art. 37, § 5º, CF), julgamento de agentes políticos pelo Senado Federal por crimes de responsabilidade e respectiva sanção (art. 52, I e II, parágrafo único; art. 86, CF), disciplina dos parlamentares e respectiva perda do mandato (art. 55, CF); regras disciplinares aplicáveis aos membros do Poder Judiciário (art. 93, VIII e X; art. 95, I, da CF).

No caso específico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, o detalhamento da matéria disciplinar está previsto na Lei 8.112/1990, especificamente nos arts. 116 e seguintes, assuntos esses que serão abordados na sequência.

II – Do Procedimento Preliminar

1. A representação ou notícia de falta disciplinar cometida por servidor deverá ser apresentada por intermédio da Ouvidoria Regional Eleitoral do Distrito Federal ou, por escrito, às autoridades competentes para instauração de procedimento disciplinar.

Conforme consta no art. 143, *caput*, da Lei 8.112/1990, “a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado a ampla defesa”.

Extrai-se dos normativos internos do Tribunal que a competência das autoridades competentes para promover a apuração, prevista no citado dispositivo, define-se em razão da lotação da pessoa a quem se atribui a conduta faltosa.

É atribuição do Presidente do TRE/DF aplicar sanções disciplinares aos servidores lotados na Secretaria do Tribunal (art. 17, XI e XXI, do Regimento Interno – Res. 7.731/2017).

Nos termos do art. 18, X, do Regimento Interno do TRE/DF, compete ao Vice-Presidente e Corregedor instaurar sindicância ou processo administrativo para apurar falta cometida por servidores lotados na Corregedoria e nas zonas eleitorais, impondo-lhes, no limite da sua competência, as penalidades cabíveis.

Consoante as atribuições elencadas no art. 5º, XV, do Provimento 1/2010 (Provimento-Geral da Corregedoria Eleitoral do Distrito Federal), na primeira instância, o Juiz Eleitoral poderá determinar a instauração de

sindicância acusatória, que constitui o instrumento processual adequado para a apuração de supostas irregularidades funcionais passíveis de aplicação de penalidade de advertência ou suspensão até 30 dias.

Em relação às atribuições da Ouvidoria Regional Eleitoral, o art. 1º, III, da Res. 7.886/2022-TRE/DF, que estabelece a função de *"receptionar as demandas dos públicos interno e externo, especialmente solicitações, reclamações, denúncias, elogios, informações e sugestões direcionados à Instituição, além de, quando necessário, encaminhá-las aos setores competentes, mantendo o(a) interessado(a) sempre informado(a) sobre as providências adotadas"*.

1.1. Procedimento referente ao recebimento de denúncias anônimas.

As representações veiculadas por agentes públicos/órgãos públicos ou as denúncias apresentadas por particulares, em regra, devem observar as diretrizes estabelecidas no art. 144 da Lei 8.112/1990:

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Assim, poderão ser iniciados procedimentos investigativos preparatórios (investigação preliminar ou sindicância investigativa) para avaliar a pertinência da delação anônima e verificar a existência de eventuais indícios de autoria e materialidade hábeis a sustentar a instauração de processo administrativo disciplinar.

No que concerne ao assunto vertente, a Controladoria-Geral da União, por intermédio do Manual de Processo Administrativo Disciplinar, atualizado em maio de 2022, p. 37, assim orienta:

Mas, de qualquer forma, exige-se da autoridade pública a devida cautela quando se deparar com delação anônima, visto que, nada obstante a necessidade de promover a imediata averiguação, a Administração não deve reagir imediatamente com a instauração de processos disciplinares formais. Faz-se necessário, de início, avaliar a pertinência da notícia veiculada sob o manto do anonimato, averiguando a existência de indicativos mínimos de razoabilidade. A tal procedimento dá-se o nome de juízo (ou exame) de admissibilidade.

Em 2018, o Superior Tribunal de Justiça - STJ consolidou o entendimento de que, em razão do poder-dever da Administração, é permitida a instauração do processo com base em denúncia anônima, desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância (Súmula 611 do STJ).

Em caso de representação anônima inconsistente, ou seja, de cuja análise preambular não se evidenciar mínimos indícios de materialidade e autoria, exsurge o dever de arquivamento da notícia, sem prejuízo de posterior retomada das averiguações se houver a sobrevinda de outros elementos de informação que ensejam reabertura da investigação.

Recomenda-se que as denúncias veiculadas de modo anônimo ou com expresse requerimento de não identificação do noticiante sejam encaminhadas à Ouvidoria Regional Eleitoral do Distrito Federal em virtude das atribuições descritas no § 2º do art. 10 da Res. 7.886/2022-TRE/DF, segundo o qual *“as denúncias ou comunicações de irregularidades, se feitas de forma anônima, poderão ser encaminhadas pelo(a) Ouvidor(a) aos órgãos competentes quando existir, de plano, provas razoáveis de autoria e materialidade.”*

Consta no art. 5º, parágrafo único, da precitada resolução, que cabe à Ouvidoria o encaminhamento das informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público recebidas pelo Serviço de Informações ao Cidadão – SIC para o órgão correicional ou de apuração, em cumprimento à determinação do 4º-A da Lei 13.608/2018, que dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias.

Ademais, no § 2º do art. 10 da Res. 432/2021, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que regulamenta as atribuições, a organização, o funcionamento das Ouvidorias do Poder Judiciário e da Ouvidoria Nacional de Justiça, previu-se a possibilidade de recebimento de manifestações anônimas que informem a ocorrência de irregularidades aos correspondentes órgãos dos Tribunais.

1.2. Procedimento relativo às representações por infrações leves conforme disposições do Manual de Rotinas e Práticas Cartorárias da Justiça Eleitoral do Distrito Federal.

Restou consignado no Capítulo III, Seção I, do Manual de Rotinas e Práticas Cartorárias da Justiça Eleitoral do Distrito Federal (Anexo ao Provimento 1/2018 da Corregedoria), que a apuração das infrações disciplinares será feita mediante Sindicância e/ou Processo Administrativo Disciplinar – PAD.

Definiu-se que a sindicância é o meio mais célere de apurar irregularidades, e, de sua conclusão, poderá resultar o arquivamento do processo, a aplicação de penalidade de advertência, suspensão por até 30 dias ou a instauração de processo disciplinar.

Ademais, há anotação de que a sindicância poderá ser instaurada pelo magistrado da primeira instância da Justiça Eleitoral ou pelo Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral.

Caso a infração seja passível de sindicância e a autoridade decida não processá-la no Juízo Eleitoral, deverá encaminhar ofício à VPCRE, narrando o fato e justificando a impossibilidade do processamento na primeira instância.

Uma vez acolhida a justificativa, o Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral, concluindo pela existência de indícios de ato infracional, determinará a instauração da sindicância ou, caso contrário, comunicará à primeira instância que o processamento deverá ocorrer no respectivo Juízo Eleitoral.

A orientação está no sentido de que se a sindicância processada perante o Juízo Eleitoral concluir pela existência de fato punível com sanção mais gravosa que a suspensão por até 30 dias, os autos serão encaminhados à VPCRE, que decidirá sobre a abertura de PAD.

Se a sindicância resultar em um PAD, os autos integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Definiu-se, ainda, que a sindicância não é etapa do PAD, nem deve, necessariamente, precedê-lo.

Assim, consoante as atribuições elencadas no art. 5º, XV, do Provimento 1/2010 (Provimento-Geral da Corregedoria Eleitoral do Distrito Federal), na primeira instância, a autoridade competente poderá determinar a instauração de sindicância acusatória, que constitui o instrumento processual adequado para a apuração de supostas irregularidades funcionais passíveis de aplicação de penalidade de advertência ou suspensão até 30 dias.

Na ausência de específico regramento legal sobre o rito da sindicância acusatória (que a norma regulamentar denomina apenas como sindicância), tem-se que tal procedimento deverá seguir as mesmas fases dispostas na Lei 8.112/1990 para o processo administrativo disciplinar, com exceção ao prazo de conclusão dos trabalhos da comissão sindicante que será de até 30 dias, podendo ser prorrogado por igual período, conforme disposição do art. 145, parágrafo único, da Lei 8.112/1990.

Merecem destaque os itens 18 e 19 da Seção II do Capítulo III do Manual em comento, os quais orientam que ao fim dos trabalhos, a comissão instituída elaborará minucioso relatório, que será sempre conclusivo e deverá ser remetido à autoridade a quem couber proferir decisão, que poderá ser, conforme o caso, o magistrado ou o Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral.

Por derradeiro, fixou-se que quando a sanção for aplicada na primeira instância, caberá recurso ao Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral, consoante atribuições previstas no art. 18, XI, do Regimento Interno do TRE/DF.

1.3. Procedimento atinente às denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Nos termos do art. 13, III, da Res. 7.758/2017-TRE/DF, competirá à Comissão de Ética *“apurar, mediante denúncia ou de ofício, condutas em desacordo com as normas previstas no Código, quando praticadas pelas pessoas a ele submetidas”*.

O art. 25 da mencionada Resolução ainda prevê que o processo de apuração de conduta contrária ao estabelecido Código de Ética da Corte será instaurado pela Comissão, de ofício, ou em razão de denúncia fundamentada, e terá como objetivo colher elementos que respaldem a instauração de procedimento disciplinar ou o arquivamento da denúncia.

No que se refere às condutas vedadas pelo Código de Ética do TRE/DF, destacamos alguns dispositivos que tratam da temática de assédio sexual:

- art. 6º, inciso IV, estabelece o dever do servidor de tratar com urbanidade as pessoas, abstendo-se de atos que caracterizem intimidação, hostilidade, ameaça ou assédio moral ou sexual;
- art. 7º, inciso XVII, preceitua que é vedado ao servidor do TRE/DF praticar assédio sexual e assédio moral;
- art. 8º dispõe que considera-se assédio sexual a conduta ocorrida no ambiente de trabalho, caracterizada por importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações sexuais, de um autor para com a vítima que não consinta com esse comportamento e a ele imponha resistência. Parágrafo único. A configuração de assédio sexual independe da relação de hierarquia existente entre o autor e a vítima.
- art. 9º acrescenta que são consideradas condutas de assédio sexual, sem prejuízo de outros comportamentos não enumerados no Código: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; agir com insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes e elogios, com conotação sexual; realizar intimidações e ameaças com finalidade sexual e recusar ou prometer promoção ou desenvolvimento profissional, buscando alcançar favorecimento sexual.

Consoante dispõe o art. 10 da norma de regência, *“considera-se assédio moral a conduta reiterada do autor para desgastar o equilíbrio emocional da vítima por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e à diminuição da autoestima dela ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocional grave no ambiente de trabalho.”*

O art. 6º, inciso V, adverte que são deveres do servidor do TRE/DF respeitar a condição e as limitações de cada pessoa, sem qualquer espécie de preconceito, distinção ou discriminação.

No art. 25 do normativo em evidência estão assinaladas as regras para o processo de apuração de conduta supostamente violadora dos preceitos éticos, donde se destacam as seguintes diretrizes à Comissão de Ética do TRE/DF:

- O processo de apuração de conduta somente será instaurado se presentes indícios mínimos de autoria e materialidade e deverá ser concluído em 30 dias, prorrogáveis por igual período, a critério do Presidente da Comissão;
- Para garantir a instrução probatória, a comissão poderá produzir prova documental, requisitar documentos, promover diligências, ouvir pessoas e solicitar parecer de especialista;
- O servidor convocado pela comissão para prestar informações não pode se recusar a fazê-lo sob pena de abertura de procedimento disciplinar, nos termos da Lei 8.112/1990.
- Concluída a instrução processual, a comissão elaborará parecer conclusivo e fundamentado, opinando pelo arquivamento da denúncia ou pela instauração de sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar – PAD, o qual será submetido ao Presidente do Tribunal para deliberação.
- Se a comissão concluir pela inexistência de falta, e o Presidente do TRE-DF decidir pela instauração de procedimento disciplinar, os elementos colhidos por aquela para instruir o processo e o respectivo relatório deverão, obrigatoriamente, constar dos autos.
- Os processos de apuração de conduta serão sigilosos até o fim de seu trâmite.

Entretanto, não se pode olvidar que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - CPEA deste Tribunal, instituída por determinação da Res. 351/2020 do CNJ, deve *“alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual ou discriminação”*, bem como solicitar apuração de fatos, proteção de vítimas, preservação de provas, dentre outras atribuições, consoante dispõe o art. 3º, VI e VII, da Portaria 48/2024-TRE/DF.

Em virtude do cenário normativo interno do TRE/DF, recomenda-se que as notícias de suposto assédio moral, assédio sexual ou discriminação sejam encaminhadas, preliminarmente, à CPEA, cabendo à Comissão de Ética apurar, antes de qualquer providência disciplinar, eventuais infrações aos preceitos éticos, em conformidade com a diretriz consignada no art. 25, § 5º, da Res. 7.758/2017-TRE/DF.

1.4. Procedimento alusivo às denúncias de ilícitos administrativos com potencial enquadramento em delitos criminais

Na hipótese de a autoridade competente vislumbrar ilícito administrativo com maior complexidade para identificação de autoria e materialidade ou quando se cogitar a prática de potencial delito penal, sugere-se que o feito seja encaminhado à Seção de Polícia Judicial - SEPOJ para fins de registros internos, bem como eventual deflagração de investigações preliminares e demais providências tais como rastreamento dos vestígios, reconhecimento de espaços e instrumentos supostamente utilizados no ilícito, acautelamento de imagens, isolamento de espaços ou de objetos, coleta de dados (inclusive telemáticos com a inerente cadeia de custódia), acondicionamento de bens, transporte, armazenamento e quaisquer outras atividades inerentes à missão institucional.

A autoridade competente poderá fixar um prazo de 10 dias para a apresentação dos resultados das precitadas atividades e, na sequência, encaminhar o feito à CPPAD para fins de elaboração de minuta de portaria inaugural do procedimento disciplinar adequado à espécie.

2. Antes de determinar a remessa dos autos à CPPAD, o Juízo Eleitoral, a Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral - SCE ou Gabinete da Presidência - GPR poderão diligenciar, preliminarmente, para verificar a pertinência das imputações com a esfera administrativo-disciplinar ou existência de indícios mínimos de autoria e materialidade do fato a ser averiguado. Com base em critérios de oportunidade e conveniência, a autoridade competente poderá intimar o servidor para prestar informações prévias em um prazo de 5 dias.

Esse procedimento não encontra correspondência na norma de regência. Contudo, trata-se de recomendação baseada nos princípios da segurança jurídica, transparência e eficiência, uma vez que a oitiva preliminar do suposto infrator, muitas vezes, fornece maiores subsídios à Administração e informações suficientes, a depender do caso, para a proposição de Termo de Compromisso de Adequação Funcional ou arquivamento de plano.

Após a avaliação do caso concreto, a adoção de tal medida poderá evitar exposição do servidor por ocasião da instauração de procedimento formal (sindicância ou PAD), de modo a permitir a retomada da regularidade dos trabalhos com economia de tempo e de recursos institucionais mediante a proposição de Termo de Compromisso de Adequação Funcional – TCAF.

A instauração de sindicância ou PAD, sem ao menos conferir ao suposto autor da infração oportunidade para apresentar suas preliminares razões, poderá implicar desestímulo funcional.

Suponha-se, por exemplo, que um servidor com muitos anos de serviços prestados ao Tribunal, agraciado com diversos elogios, venha a cometer uma falta leve, sem maiores repercussões para a Administração e para os administrados, conduta passível de enquadramento na seara de falibilidade humana. Nessa hipótese, a percepção é a de que a deflagração de procedimento investigativo disciplinar, sem a coleta de esclarecimentos prévios

desse servidor poderá ensejar sentimento de injustiça em vez de reconduzi-lo aos padrões de conduta institucional.

Nesse contexto, em prol da regularidade dos serviços e diante da possibilidade de reajuste na conduta do agente público por meios menos gravosos, a oitiva da pessoa infratora, antes da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deve ser, na medida do possível, o modelo a ser adotado.

Note-se que a oitiva preliminar não é vinculante, de modo que a autoridade competente, segundo os critérios da oportunidade e conveniência, avaliando as circunstâncias do fato, segundo os elementos de prova colhidos até aquele momento, poderá considerar grave a conduta e determinar que seja realizada investigação mais aprofundada.

Também é relevante abordar a hipótese de eventual apuração de falta disciplinar praticada, em conjunto, por um servidor subordinado à Presidência e por outro vinculado à Corregedoria Regional Eleitoral. Nesse caso, faz-se necessária a definição da autoridade competente a fim de proceder à intimação da pessoa investigada para apresentação de manifestação preliminar.

Nessa situação, nota-se que o Presidente e o Corregedor Regional Eleitoral podem ser os destinatários da notícia da falta disciplinar, razão pela qual sugerimos que a autoridade que primeiramente receber a comunicação do fato, após análise preambular, intime as pessoas envolvidas para apresentação de esclarecimentos, no prazo de 5 dias, encaminhando, na sequência, os autos para ciência da outra autoridade.

Caso o feito seja sigiloso, a remessa será realizada mediante concessão de credencial à outra autoridade ou ao servidor por ela indicado.

Prestadas ou não as informações, entende-se que o fluxo do processo deverá seguir o disposto nos tópicos seguintes.

3. Verificado que a representação não mantém relação direta ou indireta com as atribuições do servidor, nem repercute na imagem da Administração, a autoridade competente poderá determinar o arquivamento de plano.

Nos termos do art. 144, parágrafo único, c/c o art. 148, ambos da Lei 8.112/1990, é passível de responsabilização o servidor a prática de atos irregulares relacionados com atribuições do cargo em que esteja investido.

É, possível, porém, que atos da vida privada repercutam na esfera administrativa, sendo, por isso, passíveis de serem sancionados.

Antônio Carlos Alencar Carvalho, citando o administrativista José Armando da Costa, salienta que *“o procedimento irregular do Servidor em sua vida privada pode se enquadrar no âmbito da responsabilidade disciplinar, em virtude do fato de a moralidade e seriedade da Administração Pública eventualmente caírem no descrédito diante dos administrados, no caso da*

*presença de elemento inescrupuloso e desonesto nos quadros funcionais do Estado*².

A este respeito, Maria Sylvia Zanella Di Pietro³ assevera que “a má conduta na vida privada, para caracterizar-se como ilícito administrativo, tem que ter, direta ou indiretamente, algum reflexo sobre a vida funcional, sob pena de tudo, indiscriminadamente, poder ser considerado ‘procedimento irregular’.”

Não havendo ilicitude que esteja relacionada direta ou indiretamente com as atribuições do cargo, o feito deve ser arquivado por decisão da autoridade competente.

4. Nos casos em que os fatos e/ou a autoria forem duvidosos, é recomendável a instauração de Sindicância Investigativa sigilosa para aclarar as circunstâncias objeto da representação.

A instauração de Sindicância Investigativa é adequada quando as informações constantes na representação ou notícia de falta disciplinar não ensejam a percepção de indícios mínimos de materialidade e autoria, exigindo-se, pois, maiores elementos de convicção por diligências complementares⁴.

O administrativista Helly Lopes Meirelles⁵ assim define o instituto:

Sindicância administrativa é o meio sumário de apuração ou elucidação de irregularidades no serviço para subsequente instauração de processo e punição ao infrator. Pode ser iniciada com ou sem sindicado, bastando que haja indicação de falta a apurar. Não tem procedimento formal, nem exigência de comissão sindicante, podendo realizar-se por um ou mais funcionários designados pela autoridade competente. Dispensa defesa do sindicado e publicidade no seu procedimento, por se tratar de simples expediente de apuração ou verificação de irregularidade, e

² Manual de processo administrativo disciplinar e sindicância: à luz da jurisprudência dos tribunais e da casuística da administração pública. 3ª. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 147.

³ Direito Administrativo. 31ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 596.

⁴ O art. 19 da IN da Controladoria-Geral da União – CGU assim define a sindicância investigativa – SINVE:

Art. 19. A SINVE constitui procedimento de caráter preparatório, destinado a investigar falta disciplinar praticada por servidor ou empregado público federal, quando a complexidade ou os indícios de autoria ou materialidade não justificarem a instauração imediata de procedimento disciplinar acusatório.

Parágrafo único. Da SINVE não poderá resultar aplicação de penalidade, sendo prescindível a observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

⁵ Direito Administrativo Brasileiro. 37ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 705.

não de base para punição, equiparável ao inquérito policial em relação à ação penal.

5. Demonstrados indícios suficientes de materialidade e de autoria da falta disciplinar, a autoridade competente determinará a instauração de PAD.

O art. 148 da Lei 8.112/1990 não dispõe expressamente sobre indícios de autoria e materialidade. Todavia, a exegese desse dispositivo legal remete à hipótese de instauração de processo administrativo disciplinar quando existirem imputações claras, com circunstâncias fáticas plausíveis, o que dispensaria a instauração de sindicância investigativa.

Quando houver notícias de infrações disciplinares praticadas de modo concorrente por Servidores da Presidência e da Corregedoria Regional Eleitoral, tanto o Desembargador Presidente quanto o Desembargador Corregedor Regional Eleitoral detém competência para determinar a apuração dos fatos.

Assim, prestadas as informações a que alude o tópico 2, do Capítulo I, o feito será encaminhado para as duas autoridades que decidirão, autonomamente, no mesmo processo, se é caso de arquivamento do feito, instauração de sindicância investigativa ou deflagração de PAD em relação ao servidor vinculado à estrutura organizacional de sua competência.

Evidentemente, caso as autoridades instauradoras identifiquem fatos conexos e pertinência jurídica da apuração em conjunto, é possível que a instrução probatória ocorra em um único processo.

III – Da Sindicância Investigativa

1. Determinada a instauração de Sindicância Investigativa em despacho fundamentado, a autoridade competente determinará à CPPAD a adoção dos procedimentos necessários para elaboração da minuta da portaria inaugural e, no mesmo ato, decretará o sigilo das investigações para tornar mais eficientes os trabalhos apuratórios.

Após publicação da portaria instauradora da sindicância investigativa, deverão ser adotadas as providências para classificação do sigilo, com fundamento no art. 150 da Lei 8.112/1990.

Na hipótese de requerimento de acesso aos autos pelo servidor denunciado e/ou por advogado regularmente constituído, recomenda-se que a solicitação possa ser atendida diretamente pelo colegiado sindicante, uma vez que o art. 3º, II, da Lei 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, concedeu o direito de vista dos autos às pessoas legitimadas.

Nesse sentido, a Controladoria-Geral da União, em Manual de Processo Administrativo Disciplinar de 2022, p. 46, orienta as comissões “a não obstruir o contato do investigado, mesmo em procedimentos inquisitivos, ao acervo probatório já coligido sob o argumento de que essas informações

constituiriam documento preparatório para a instauração de processo apuratório de responsabilidade (art. 7, § 3º, da Lei nº 12.527/2011)”.

Ademais, o acesso aos elementos de prova em procedimentos investigatórios que tenham por fim o exercício do direito de defesa também é garantido ao defensor, no interesse do representado, nos termos da Súmula Vinculante 14 do STF. Esse entendimento é referente às investigações criminais, mas se aplica, por analogia, ao direito sancionatório disciplinar.

Quanto a eventuais solicitações de acesso efetuadas por terceiros, o colegiado sindicante deverá encaminhar o requerimento ao conhecimento e análise da autoridade instauradora da Sindicância Investigativa.

2. A portaria inicial será publicada no DJe, com a designação de 3 servidores da CPPAD para instruir a Sindicância Investigativa sigilosa em 30 dias, prazo prorrogável por igual período.

O prazo para a conclusão dos trabalhos encontra amparo no art. 145, parágrafo único, da Lei 8.112/1990.

Quanto ao número de servidores a integrarem a Comissão Sindicante, o art. 3º, parágrafo único, da Portaria Conjunta 8/2024, estabelece que a CPPAD funcionará por meio de comissões sindicantes e processantes compostas por 3 membros, escolhidos na forma do art. 4º da mesma regulamentação.

Consta no Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU, de 2022, p. 52, que a condução da Sindicância Investigativa poderá ser realizada por um único servidor efetivo ou por comissão composta por dois ou mais servidores efetivos, dispensando-se o requisito da estabilidade.

É oportuno registrar que a fixação do quantitativo de 3 servidores para atuarem nos trabalhos da Sindicância Investigativa, conforme o normativo de regência, confere maior segurança jurídica na verificação dos fatos. Assim, a orientação da CGU, nesse particular, deve ceder à regulamentação específica implementada por este Tribunal.

3. Encerrada a investigação, a Comissão Sindicante elaborará relatório conclusivo que indicará o arquivamento do feito, a aplicação de Termo de Compromisso de Adequação Funcional - TCAF ou a abertura de PAD.

Em se tratando de feito sigiloso, vale lembrar que o encaminhamento será realizado mediante liberação de credencial de acesso à autoridade competente ou ao servidor por ela designado.

A possibilidade de proposição de TCAF no curso da Sindicância Investigativa deverá se fundamentar, se for o caso, em normativo a ser editado pela superior Administração da Corte.

Há de se consignar que o relatório expedido pela Comissão Sindicante também poderá sugerir medidas de natureza gerenciais, tais como proposições de alteração de rotinas de trabalho ou de controle interno para contribuir com a regularidade dos serviços.

IV – Do Procedimento Administrativo Disciplinar - PAD

1. Determinada a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, em despacho fundamentado, a autoridade competente determinará que a CPPAD adote os procedimentos necessários para elaboração da minuta da portaria inaugural, bem como decretará o sigilo dos trabalhos de instrução processual.

O Processo Administrativo Disciplinar – PAD, nos termos do art. 148 da Lei 8.112/1990, *“é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação direta com as atribuições do cargo em que se encontre investido.”*

Diversamente das parcas informações que dão azo à instauração da Sindicância Investigativa, para a deflagração do PAD há que ter indícios suficientes de autoria e materialidade da infração funcional.

Após publicação da portaria instauradora do PAD no Diário de Justiça Eletrônico - DJe, deverão ser adotadas as providências para classificação do sigilo, com fundamento nas normas legais e regulamentares aplicáveis à espécie.

2. A autoridade competente designará, mediante portaria publicada no DJe, 3 servidores da CPPAD para fins de instrução de Processo Administrativo Disciplinar, que deverá ser concluído em um prazo de 60 dias, prorrogável por igual período.

O dispositivo legal correspondente, no tocante à composição da comissão, é o art. 149 da Lei 8.112/1990.

No que se refere ao prazo para a conclusão dos trabalhos, a previsão está no art. 152 da mencionada Lei.

Quanto ao ponto, relevante consignar as diretrizes da Súmula 592 do Superior Tribunal de Justiça - STJ: *“O excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa”*.

3. A portaria inaugural deverá conter os seguintes elementos: a designação da Comissão, com a identificação de seus membros (nome, cargo, matrícula), destacando a pessoa do presidente, os membros titulares e os suplentes; a indicação do alcance dos trabalhos, reportando-se ao número do processo e, se possível, às peças acusatórias; o nome da pessoa investigada, sob a forma de iniciais, e matrícula; e o prazo fixado pela autoridade competente para conclusão dos trabalhos.

Ponto importante a ser abordado neste tópico diz respeito à delimitação, na portaria instauradora, do que se investiga.

É recomendável que a portaria inaugural não contenha a exposição detalhada dos fatos imputados ao servidor, uma vez que tal circunstância poderia restringir a atuação da comissão no curso das investigações, em razão da especificidade dos termos utilizados antes da adequada coleta probatória.

A portaria instauradora do PAD deve delimitar os fatos objeto de apuração de modo a permitir ao servidor e ao advogado eventualmente constituído a clara percepção da imputação e do raio apuratório, como, por exemplo, a indicação precisa do “ID” inerente à decisão fundamentada da autoridade competente e/ou da reclamação ou notícia da suposta irregularidade funcional.

A descrição minuciosa dos fatos apurados pela comissão processante e a capitulação das possíveis infrações cometidas são necessárias apenas quando do indiciamento do servidor, após a fase instrutória, conforme se extrai do disposto nos arts. 151 e 161 do RJU. A extensão da materialidade e o enquadramento da infração somente poderão ser corretamente especificados ao final da instrução probatória, por ocasião da lavratura do Termo de Indiciação.

Nesse sentido é o posicionamento do Supremo Tribunal Federal:

DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. ALEGAÇÕES DE OFENSA ÀS GARANTIAS DA AMPLA DEFESA E DO JUIZ NATURAL.

1. Segundo a jurisprudência do STF, não se exige descrição pormenorizada das irregularidades em apuração na portaria de instauração de processo administrativo.

2. A Lei nº 8.112/1990 não prevê a necessidade de comissão permanente para apurar supostas infrações disciplinares praticadas por servidor público federal (art. 149).

3. Agravo regimental a que se nega provimento.

(RMS 27668 AgR. Primeira Turma do STF. Rel. Min. ROBERTO BARROSO. DJe 14/3/2016)

Ainda, de forma a prevenir eventual alegação de indevida ampliação do objeto da apuração, evitando que infrações relacionadas aos fatos inicialmente conhecidos tenham de ser investigadas em novo procedimento, a portaria inaugural deve fazer referência a “*fatos correlatos*”.

4. Do afastamento preventivo

A autoridade competente, quando vislumbrar que o servidor acusado, caso mantido seu livre acesso à repartição ou aos sistemas informatizados institucionais, irá causar eventuais prejuízos à instrução probatória, poderá determinar o afastamento do agente público das atividades laborais e determinar a vedação de acesso às dependências do Tribunal. Tal afastamento poderá ser implementado a pedido da Comissão de Processo Disciplinar ou de ofício pela autoridade competente, sendo possível a formalização a partir da instauração do PAD ou mesmo após o início dos trabalhos, sempre de modo fundamentado.

Consoante disposto no art. 147 da Lei 8.112/1990, o afastamento do cargo ocorrerá sem prejuízo da remuneração, por até 60 dias, podendo ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

5. A Comissão Processante deve comunicar, por escrito, a instauração de Processo Administrativo Disciplinar em desfavor do acusado à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP.

Considerando que a tramitação do PAD ocorre sob sigilo, a comunicação da instauração do procedimento deverá ser realizada mediante concessão de credencial aos gestores da SGP, logo após a publicação da portaria inaugural.

A SGP adotará as providências de registro da instauração do PAD nos assentamentos funcionais do servidor e fará certidão dessa providência no processo administrativo disciplinar respectivo, com a subsequente renúncia da credencial de acesso ao feito.

6. A Comissão notificará o servidor acusado, preferencialmente, por e-mail institucional.

A despeito de não haver previsão desse procedimento no Estatuto dos Servidores, a notificação prévia do acusado é ato indispensável ao início do exercício da ampla defesa e do contraditório, o que é assegurado pela Constituição Federal aos processos administrativos (art. 5º, LV, da CF).

Juntamente com o mandado de notificação de instauração de PAD, a portaria inaugural e a decisão da autoridade que determinou a instauração do PAD serão encaminhados, por correio eletrônico, ao acusado, que deverá confirmar o recebimento da comunicação processual.

Prima-se aqui pela instrumentalidade e segurança jurídica da comunicação processual. O que se pretende é que o acusado tenha ciência inequívoca da instauração de processo administrativo disciplinar em seu desfavor de forma a permitir o subsequente exercício do contraditório e da ampla defesa.

Essa é a conclusão que se extrai do art. 26, § 3º, da Lei 9.784/1999:

Art. 26. O órgão competente perante o qual tramita o processo administrativo determinará a

intimação do interessado para ciência de decisão ou a efetivação de diligências.

(...)

§ 3º A intimação pode ser efetuada por ciência no processo, por via postal com aviso de recebimento, por telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado.

Na hipótese de indícios de que o servidor efetivamente não esteja com acesso ao e-mail institucional, e, por essa razão, não ter recebido a notificação por meio eletrônico, por cautela e respeito ao devido processo legal, recomenda-se a expedição de mandado de notificação para ser cumprido por servidor designado especificamente para essa finalidade.

Vale consignar que logo após a expedição do mandado de notificação, a comissão processante gerará credencial de acesso ao acusado e respectivo advogado, se houver, de ofício, o que garantirá o acesso às peças integrais do processo.

7. Exauridos os meios e diligências necessários para localizar o acusado, devidamente certificados, a comissão promoverá a notificação, por meio de edital publicado no DJe. Transcorrido o prazo de 15 dias, contados a partir da publicação do edital, considera-se que o investigado foi devidamente notificado, cabendo a designação de um defensor dativo pela autoridade competente.

Sobre o tema, leciona o administrativista Antonio Carlos Alencar Carvalho⁶:

Importa consignar, outrossim, que a comissão de processo administrativo disciplinar ou de sindicância punitiva, após baldadas as tentativas de citação pessoal ou por via postal, deve proceder à citação inicial por edital do acusado sito em lugar incerto e não sabido.

Após a publicação do meio editalício, se a providência citatória não resultar no comparecimento do servidor processado aos autos, deve-se seguir a designação de defensor dativo para o acusado revel, com vistas ao acompanhamento da instrução (é uma das hipóteses de exceção ao teor da

⁶ *Idem*, p. 590.

Súmula Vinculante 5, do Supremo Tribunal Federal).

Como se vê, a atenção maior que deve ter a comissão, antes de proceder à notificação inicial por edital, em analogia ao disposto no art. 163 da Lei 8.112/1990, está relacionada à verificação do exaurimento de todos os meios e diligências necessárias para localizar o acusado.

8. A comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

O dispositivo legal correspondente é o art. 155 da Lei 8.112/1990.

Sendo necessária a produção de prova pericial, em virtude da imprescindibilidade de conhecimento técnico, e/ou científico, deverá lavrar-se ata com tal deliberação, que será submetida à apreciação da autoridade competente, a qual, após eventual autorização da realização de tal labor especializado, determinará a suspensão dos prazos processuais até a expedição do laudo pericial, por analogia ao art. 313, V, “b”, do Código de Processo Civil.

Na sequência, a comissão formulará os quesitos a serem respondidos pelo perito ou órgão especializado e procederá à intimação do acusado e de seu defensor, se houver, para ciência e exercício da prerrogativa de formular quesitos e indicar assistente técnico, no prazo de 5 dias, como forma de garantir-lhe o contraditório e ampla defesa.

9. Eventual pedido de prorrogação de prazo deve ser encaminhado à autoridade competente até a data que anteceder o encerramento do prazo originário. Se o prazo prorrogado não for suficiente para o término da instrução, a comissão relatará tal circunstância e encaminhará o feito à autoridade competente, a qual poderá reconduzir os mesmos membros ou designar nova comissão para conclusão dos trabalhos, reiniciando a contagem dos prazos.

Assim, havendo necessidade de prorrogação do prazo originário, por igual período, a Comissão Disciplinar remeterá o feito à autoridade competente com despacho fundamentado.

Caso a comissão não consiga concluir os trabalhos no prazo total de 120 dias (60 dias prorrogáveis por mais 60 dias), deverá o feito retornar à autoridade instauradora para que haja recondução da comissão já instalada ou designação de uma nova comissão para conclusão dos trabalhos.

Antonio Carlos Alencar Carvalho⁷ assim leciona:

Na hipótese de, depois de uma prorrogação, ou de decurso de prazo original sem ser

⁷ *Idem*, p. 603.

prorrogado, deve-se oficiar à autoridade administrativa instauradora do feito para que faça publicar novo ato de designação da mesma comissão, com os mesmos ou com novos integrantes, para prosseguirem nos ofícios processuais.

A prorrogação dos prazos dos procedimentos disciplinares deverá ocorrer, preferencialmente, dentro do prazo vigente.

10. Ao término da instrução probatória, presentes nos autos elementos suficientes a confirmar a autoria e materialidade do fato sob apuração, a comissão indicará formalmente o investigado.

O dispositivo normativo correspondente é o art. 161 da Lei 8.112/1990.

Com precisão, Antonio Carlos Alencar Carvalho⁸ leciona acerca do instituto:

A *indiciação* envolve o juízo acerca da culpabilidade ou inocência do servidor processado, não mais em caráter precário e sem o amplo esclarecimento do quadro fático, como ocorre na portaria inicial ou no decreto de instauração do processo administrativo disciplinar, mas quando já é possível verificar quais fatos foram comprovados pelas provas coletadas ao longo da instrução (procedida de ofício ou a pedido da defesa) e se eles correspondem, ou não, a infrações disciplinares previstas no Estatuto Disciplinar do funcionalismo.

O Despacho de Indiciação lavrado pelo colegiado processante se consubstancia em termo formal de acusação, cujo teor deve indicar os fatos ilícitos imputados ao acusado, bem com as provas correspondentes e o respectivo enquadramento legal, de modo a demonstrar a convicção preliminar da comissão.

Após o término da instrução, na hipótese de não existirem elementos mínimos hábeis a indicar possível autoria e materialidade de ilícito disciplinar, a comissão poderá, de modo fundamentado, deixar de formalizar o Despacho de Indiciação do servidor e sugerir o arquivamento do feito.

⁸ *Idem*, p. 694.

11. O servidor indiciado será citado, por intermédio de um mandado, assinado pelo presidente da comissão, para que apresente defesa escrita, no prazo de 10 dias, contados do recebimento da comunicação.

O dispositivo normativo correspondente é o § 1º do art. 161 da Lei 8.112/1990.

O servidor acusado poderá receber a citação por e-mail e registrar ciência da comunicação processual em resposta enviada à CPPAD.

Na hipótese de existirem indícios de que o servidor efetivamente não esteja com acesso ao *e-mail* institucional, e, por essa razão, não ter recebido a citação por meio eletrônico, por cautela e respeito ao devido processo legal, recomenda-se a expedição de mandado de citação para ser cumprido por servidor designado especialmente para a diligência.

12. O indiciado, não localizado, será citado por edital.

O dispositivo normativo correspondente é o art. 163 da Lei 8.112/1990.

13. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal. A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa. Para defender o indiciado revel, a autoridade competente designará um servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado, preferencialmente bacharel em Direito.

O dispositivo normativo correspondente é o art. 164 da Lei 8.112/1990.

14. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

Ao término da instrução, comissão poderá propor:

- a) o arquivamento do processo;
- b) a aplicação de TCAF (instrumento que poderá ser oferecido antes da decisão da autoridade competente);
- c) a aplicação das penalidades de advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, ou destituição do cargo em comissão, conforme o caso, remetendo-o à autoridade julgadora.

O dispositivo normativo correspondente é o art. 165 da Lei 8.112/1990.

A comissão disciplinar, quando deliberar, em sede de relatório final, pela inocência do acusado, proporá à autoridade competente o arquivamento do processo, nos termos do que dispõe a primeira parte do § 1º do art. 165 da citada Lei.

Lado outro, caso o trio processante conclua pela responsabilidade do servidor acusado, deverá propor à autoridade competente a aplicação da penalidade adequada, conforme consta na segunda parte do § 1º do art. 165 c/c o art. 127 da norma de regência.

Por fim, poderá, ainda, a comissão disciplinar propor a aplicação de Termo de Adequação de Compromisso Funcional, segundo regras estabelecidas em portaria eventualmente editada pelas autoridades competentes.

15. Após a entrega do relatório final por parte da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, a autoridade competente terá um prazo de 20 dias para julgamento.

O dispositivo normativo correspondente é o art. 167 da Lei 8.112/1990.

O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo, observada a prescrição.

16. Na hipótese de determinação de aplicação de penalidade, a autoridade competente remeterá o feito à CPPAD para as providências cabíveis.

16.1. A CPPAD encaminhará minuta de portaria punitiva à autoridade competente.

16.2. Em caso de aplicação de penalidade demissão ou cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, a decisão obrigatoriamente deverá ser proferida pelo Desembargador Presidente.

Os dispositivos normativos correspondentes ao art. 17, XI e XXI, e art. 18, X, do RITREDF.

Tem-se que a publicação das penalidades de advertência e de suspensão poderão ocorrer no Diário de Justiça eletrônico - DJe e as penalidades de demissão e cassação de aposentadoria, em razão da cessação do vínculo com a Administração Pública, devem ser publicadas no Diário Oficial da União - DOU.

16.3. Após a publicação da portaria de sanção administrativa, será determinada a expedição mandado de intimação para cientificar o acusado e o defensor eventualmente constituído.

No que se refere à aplicação da penalidade de suspensão, é importante anotar que o início do afastamento das atividades funcionais deverá ocorrer após a ciência do servidor apenado, do defensor constituído, se houver, e da chefia imediata.

Na hipótese de os destinatários das intimações registrarem ciência em datas diversas, será considerada a data da última intimação certificada nos autos. Nessa fase de comunicação processual, o feito deverá ser disponibilizado à SGP para ciência das intimações e adoção das providências administrativas alusivas à operacionalização dos efeitos do afastamento, incluindo aqueles de caráter financeiro.

16.4. Na sequência, a Coordenadoria de Auditoria Interna - CAUD deverá ser informada acerca dos desdobramentos do processo (imposição de penalidade/TCAF/arquivamento).

16.5. Após o julgamento do feito, o Gabinete da Presidência ou a Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral providenciará a cientificação da pessoa física, órgão ou pessoa jurídica noticiante da infração disciplinar que foi objeto de apuração com cópia da decisão prolatada, sendo possível a delegação dessa atribuição à Ouvidoria quando se tratar de noticiante externo.

16.6. Havendo interposição de pedido de reconsideração ou de recurso, o Gabinete da Presidência/Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral encaminhará o feito à apreciação da autoridade competente.

Conforme disposto no art. 108 da Lei 8.112/1990, o prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida.

Nos termos do art. 109 do RJU, o recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Nesse prisma, faz-se necessário utilizar, de modo subsidiário, os preceitos do art. 61 da Lei 9.784/1999, que assim dispõe: *"Salvo disposição legal em contrário, o recurso não tem efeito suspensivo"*. No mesmo dispositivo, ainda consta a seguinte orientação normativa: *"Havendo justo receio de prejuízo de difícil ou incerta reparação decorrente da execução, a autoridade recorrida ou a imediatamente superior poderá, de ofício ou a pedido, dar efeito suspensivo ao recurso"*.

Depreende-se, assim, que as sanções administrativas regularmente poderão ser aplicadas imediatamente, mediante intimação ao servidor e advogado eventualmente constituído, bem como à chefia imediata (na hipótese de suspensão) e à SGP.

Eventual suspensão dos efeitos da penalidade poderá ocorrer em caso de admissão de recurso com eventual decretação de efeitos suspensivos pela autoridade competente.

17 - Do arquivamento.

Após a edição de decisão final e realizadas todas as comunicações de praxe, conforme fluxo exposto acima, retornará o feito à autoridade competente para análise do sigilo atribuído inicialmente ao PAD ou

à Sindicância, e, inexistindo a condição para que o processo permaneça sigiloso, deverá o feito encaminhado à SEGED para fins de operacionalização da desclassificação.

Por derradeiro, o arquivamento deverá ser formalizado pela unidade que inaugurou o processo.

18 - Do registro nos assentos funcionais.

Caberá à unidade de cadastro funcional da SGP realizar os registros no SGRH das decisões proferidas nos processos disciplinares, nos processos em que for autorizado o levantamento do sigilo dos autos pela autoridade julgadora. Nos casos em que for mantido o sigilo, a CPPAD comunicará à referida unidade a conclusão dos trabalhos e o teor da decisão para que seja efetuado o registro nos assentos funcionais.

V - Da Conclusão

As sugestões ora apresentadas atinentes à formalização e unificação dos procedimentos administrativos disciplinares, compreendendo a tramitação desde o recebimento de eventuais denúncias e reclamações até a fase de encerramento e arquivamento das investigações preliminares, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que tramitam em virtude de determinações oriundas da Presidência ou da Corregedoria Regional Eleitoral, são compatíveis com o escopo de propiciar segurança jurídica, eficiência e transparência aos processos de trabalhos internos, bem como de aprimorar a comunicação institucional e atendimento aos agentes públicos envolvidos, advogados, defensores dativos, assessorias jurídicas, autoridades julgadoras e cidadãos.

CPPAD, março de 2025.