



**Governo do Distrito Federal**  
Controladoria-Geral do Distrito Federal  
Subcontroladoria de Controle Interno

**RELATÓRIO DE AUDITORIA**  
**Nº 08/2022 - DIAFA/COPTC/SUBCI/CGDF**

**Unidade** : Secretaria de Estado de Agricultura e Abastecimento e Desenvolvimento Rural do Distrito Federal  
**Processo nº:** 00480-00005268/2022-88  
**Assunto** : Auditoria de Pessoal  
**Exercício** : 2021  
**Nº SAEWEB:** 0000022181

## **1 - INTRODUÇÃO**

Apresentamos o Relatório de Auditoria, que trata dos exames realizados sobre a Folha de Pagamento da Secretaria de Estado de Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural, objetivando verificar a legalidade e a regularidade dos atos praticados e das despesas relacionadas à gestão de pessoal, conforme Ordem de Serviço nº 64/2021-SUBCI/CGDF de 11/06/2021..

Na sequência será exposto o resultado da análise realizada na gestão da(s) Unidade (s), conforme ponto(s) a seguir:

- AUSÊNCIA DE CONTROLES INTERNOS PRIMÁRIOS PARA DETECÇÃO DE DEMISSÃO DE SERVIDORES DO QUADRO.

## **2 - RESULTADO DOS EXAMES**

### **2.1 - AUSÊNCIA DE CONTROLES INTERNOS PRIMÁRIOS PARA DETECÇÃO DE DEMISSÃO DE SERVIDORES DO QUADRO**

#### **Fato**

A Lei Complementar nº 840/2011, em seu art. 211, determina que a Administração deve instaurar investigação em caso de indícios de infrações disciplinares, conforme segue:



Art. 211. Diante de indícios de infração disciplinar, ou diante de representação, a autoridade administrativa competente deve determinar a instauração de sindicância ou processo disciplinar para apurar os fatos e, se for o caso, aplicar a sanção disciplinar.

Já em seu art. 212, §§ 2º e 3º, prevê que a administração pública pode se valer de investigações para a coleta de outros meios de prova necessários para a instauração de sindicância ou processo disciplinar, especialmente no caso de infrações disciplinares noticiadas por meio de denúncias anônimas, ou difundidas pela imprensa, nas redes sociais ou em correspondências escritas.

Trata-se de procedimento administrativo preparatório, sigiloso, de cunho meramente investigativo, destinado a reunir informações necessárias à apuração de fatos nas hipóteses de não haver elementos de convicção suficientes para a instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar.

A Instrução Normativa da CGDF Nº 02/2021 também determina a necessária análise do juízo de admissibilidade nos casos de denúncias, representação ou informação de suposta infração, conforme segue:

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 19 DE OUTUBRO DE 2021

Disciplina a realização do juízo de admissibilidade e da investigação preliminar no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Distrito Federal.

O SECRETÁRIO DE ESTADO CONTROLADOR-GERAL DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 4º, da Lei nº 4.938, de 19 de setembro de 2012, e considerado o disposto no artigo 212, §§ 2º, 3º e 4º, da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, resolve:

Art. 1º As denúncias, representações ou informações que noticiem a ocorrência de suposta infração correcional, inclusive anônimas, deverão ser objeto de juízo de admissibilidade que avalie a existência de indícios que justifiquem a sua apuração.

Art. 2º O juízo de admissibilidade é ato administrativo sigiloso por meio do qual a autoridade competente decide, exclusivamente com base na denúncia ou representação, de forma fundamentada:

I - pelo arquivamento; ou

II - pela realização de investigação preliminar ou de procedimento disciplinar no âmbito do órgão ou entidade onde ocorreram os fatos.

Neste sentido, há aplicações de penalidades de demissão ou perda da função pública aos servidores públicos em procedimentos administrativos e judiciais que podem ter reflexos nos cargos ocupados por estes servidores em outros Entes da Federação ou no próprio Ente em que foi apenado, no caso de acumulação de cargos.



Uma das possibilidades de reflexos em outros cargos é a imposição da perda da função pública – uma das sanções previstas pela Lei de Improbidade Administrativa. Está consolidado na jurisprudência do STJ o posicionamento de que a perda da função pública deve se limitar às situações de maior gravidade, levando em conta a extensão do dano, o proveito obtido e a intenção do agente.

O STJ uniformizou o entendimento das suas turmas de direito público em torno do alcance da penalidade de perda da função no tocante aos vínculos do infrator com a administração pública. Para a Primeira Seção, a perda da função imposta em ação de improbidade atinge tanto o cargo que o agente público ocupava, quando praticou a conduta ímproba, quanto qualquer outro em que esteja ao tempo do trânsito em julgado da condenação, conforme informações contidas no sítio <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/02052021-Lei-de-Improbidade-Administrativa-a-jurisprudencia-sobre-a-perda-da-funcao-publica.aspx>.

Ser probo é obrigatório na administração pública. A gravidade da condenação por improbidade administrativa é de tal ordem que torna incompatível a permanência do servidor no exercício de qualquer atividade pública.

Outro caso que podemos exemplificar de possível impacto nos cargos ocupados é a comprovação de má-fé na acumulação de cargos públicos. Vejamos o inciso II, § 6º, do art. 48 da Lei Complementar 840/2011 e o § 6º do art. 133 da Lei 8112/1990 respectivamente, conforme seguem:

Lei Complementar nº 840/2011

Art. 48. Verificada, a qualquer tempo, a acumulação ilegal de cargos, empregos, funções públicas ou proventos de aposentadoria, o servidor deve ser notificado para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência da notificação.

§ 1º Em decorrência da opção, o servidor deve ser exonerado do cargo, emprego ou função por que não mais tenha interesse.

§ 2º Com a opção pela renúncia aos proventos de aposentadoria, o seu pagamento cessa imediatamente.

§ 3º Se o servidor não fizer a opção no prazo deste artigo, o setor de pessoal da repartição deve solicitar à autoridade competente a instauração de processo disciplinar para apuração e regularização imediata.

§ 4º Instaurado o processo disciplinar, se o servidor, até o último dia de prazo para defesa escrita, fizer a opção de que trata este artigo, o processo deve ser arquivado, sem julgamento do mérito.



§ 5º O disposto no § 4º não se aplica se houver declaração falsa feita pelo servidor sobre acumulação de cargos.

§ 6º Caracterizada no processo disciplinar a acumulação ilegal, a administração pública deve observar o seguinte:

I – reconhecida a boa-fé, exonerar o servidor do cargo vinculado ao órgão, autarquia ou fundação onde o processo foi instaurado;

II – **provada a má-fé**, aplicar a sanção de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade **em relação aos cargos ou empregos em regime de acumulação ilegal**, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação devem ser comunicados.”

Lei nº 8.112/1990

“Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;

III - julgamento.

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 163 e 164.

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167.

§ 5º A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e **provada a má-fé**, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade **em relação aos**



**cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal**, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

Constatada a possibilidade de existência de casos concretos de ocorrências de situações como as citadas a título de exemplo acima, foi gerada uma trilha de auditoria com servidores públicos do Ente Federal que sofreram alguma penalidade e que poderiam ou não ter impacto nos cargos ocupados por estes servidores no GDF.

Outra trilha gerada trata-se de servidores que foram penalizados no próprio GDF e que poderiam ter reflexos em outros cargos ocupados por estes servidores no próprio Ente.

Em relação a servidores punidos no GDF, os dados foram obtidos por meio da base de punições extraída do Portal de Transparência do DF. Já quanto aos servidores punidos no Ente Federal, a base utilizada foi do CEAF - Cadastro de Expulsões da Administração Federal no Portal da Transparência do Governo Federal.

Cabe aqui uma ressalva no sentido de que a trilha levantada não quer dizer que os servidores ali listados tinham que necessariamente ter impactos nos outros cargos ocupados, mas sim uma lista inicial para uma avaliação preliminar dos Órgãos e Unidades. Cada caso deve ser analisado o enquadramento jurídico de forma a ensejar a abertura de processos administrativos com ampla defesa e contraditório.

De posse destas duas trilhas, foram gerados Solicitações de Informação com dois principais objetivos:

Primeiro seria verificar se os órgãos aplicavam algum controle interno primário para detectar e analisar os possíveis impactos nos cargos ocupados por estes servidores apenados. Segundo objetivo foi demandar as Unidades e Órgãos que analisassem os possíveis impactos dos casos concretos detectados nas trilhas de auditoria.

Neste sentido, foi gerado Solicitação de Informação Nº 91/2021 - CGDF/SUBCI /COPTC/DIAFA, Doc. SEI/GDF 76300232, para a Secretaria de Estado da Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural, Processo 00480-00005508/2021-63, com a lista de servidores apenados no próprio GDF, conforme segue:

Há aplicações de penalidades de demissão ou perda da função pública aos servidores públicos em procedimentos administrativos e judiciais que podem ter reflexos nos cargos ocupados por estes servidores no Governo do Distrito Federal. Neste sentido, informar como segue:



1. Quais os controles internos primários são aplicados pelo Órgão/Unidade para detectar demissão ou perda da função pública de servidores públicos em procedimentos administrativos e judiciais e para aplicar as medidas necessárias aos casos concretos?
2. Informar os casos que foram detectados nos últimos 5 anos pelos processos internos, informando os processos administrativos abertos e justificando aqueles que não foram abertos processos.
3. Em cruzamentos realizados na base de dados do GDF, conforme planilha que segue, observamos que servidores lotados neste Órgão/Unidade foram apenas com Demissão em procedimentos administrativos/judiciais e que tal pena poderá ou não ter reflexos nos cargos ocupados neste Órgão/Unidade. Informar se estes casos foram detectados pelos controles internos primários, informando os processos administrativos abertos e as justificativas para aqueles que não foram abertos processos.

Por meio do Ofício Nº 10/2022 - SEAGRI/GAB, Doc. SEI/GDF 77357727, o Órgão se manifesta em relação a Solicitação de Informação Nº 91/2021, conforme segue:

Em atenção à *Solicitação de Informação nº 91/2021*, Id. nº [76300232](#), a Diretoria de Gestão de Pessoas desta Casa, esclarece os *itens 1 a 3, conforme documento Id. nº 76952135*.

*1. Quais os controles internos primários são aplicados pelo Órgão/Unidade para detectar demissão ou perda da função pública de servidores públicos em procedimentos administrativos e judiciais e para aplicar as medidas necessárias aos casos concretos?*

De início cumpre-nos destacar que demissão ou perda de função pública é procedimento complexo e estabelecido em regramentos específicos. Dito isso, no tocante aos ditames do item 1, consignamos que processos administrativos e judiciais seguem rito específico e em todos os casos a instrução deve passar pelo Setorial de Gestão de Pessoas que, à depender da conclusão da autoridade competente, adota as medidas funcionais, sistemáticas, financeiras e etc.

Consignamos que até julho de 2019 esta SEAGRI tinha a Unidade de Controle Interno na estrutura e, durante a instrução, todos os processos passavam por aquela unidade de controle. Após alteração de estrutura ampla, que afetou as estruturas de todos os órgãos do complexo administrativo do GDF, as UCIs foram extintas e algumas das atribuições assumidas pela Controladoria Geral do Distrito Federal. Fato é que, para a hipótese em análise a extinção não trouxe prejuízo aos controles e medidas haja vista que, em qualquer caso, o processo passa pela Unidade de Pessoal e tem as tratativas/registros nos termos da lei. Destacamos:

a) Os procedimentos para abertura de Processo Administrativo Disciplinar; Apuração de Infração e impactos estão estabelecidas na Lei Complementar nº 840/2011, títulos VI e VII, artigos 181 a 221. A Unidade de Pessoal percebe a frequência mensal dos servidores por meio dos boletins de frequência e folhas de ponto e, em sendo constatado descumprimento das obrigações legais solicita esclarecimento e, conforme o caso dá ciência à autoridade competente para análise e, conforme o entendimento estabelece processo apurativo. No mesmo norte, também a chefia imediata pode solicitar apuração de conduta supostamente ilegal seguindo o estabelecido na Lei. No que concerne especificamente à demissão, cumpre-nos ressaltar que é a sanção pelas infrações disciplinares graves, pela qual se impõe ao servidor efetivo a perda do cargo público por ele ocupado, podendo ser cominada com o impedimento de nova investidura em cargo



público. O processo apurativo é complexo e exige a criação de comissão para apuração e o resultado/entendimento da autoridade administrativa instauradora é divulgada em diário oficial e encaminhado ao setorial de pessoal para adoção das medidas.

b) Nos casos em que há a judicialização a Procuradoria Geral do distrito Federal faz a representação na esfera judicial e, assim como no processo administrativo, comunica à unidade de pessoal a cerca das medidas determinadas pelo juiz.

Importa sintetizar que, em ambos os casos, o Setorial de Pessoal emite manifestação prévia ou percebe o processo para operacionalização da decisão administrativa e/ou judicial.

Dentre os procedimentos, destacamos que durante a instrução dos processos de aposentadoria voluntária os processos são encaminhados ao Gabinete, direcionado às Comissões, para informar se há processo disciplinar não notificado à DIGEP e que possa ser afeto à concessão.

(...)

*3. Em cruzamentos realizados na base de dados do GDF, conforme planilha que segue, observamos que servidores lotados neste Órgão/Unidade foram apenados com Demissão em procedimentos administrativos/judiciais e que tal pena poderá ou não ter reflexos nos cargos ocupados neste Órgão/Unidade. Informar se estes casos foram detectados pelos controles internos primários, informando os processos administrativos abertos e as justificativas para aqueles que não foram abertos processos.*

O Servidor informado na planilha, \*\*\*\*\*, encontra-se em atividade atualmente e não fora localizado registro de abertura de processos administrativos /judiciais nominais àquele servidor.

Sendo o que se apresenta, colocamo-nos à disposição para esclarecimentos que se fizerem necessários.

Tendo o Órgão se manifestado no processo nº 00480-00005508/2021-63, fizemos então a análise quanto aos objetivos do trabalho.

Primeiro em relação ao objetivo de verificar a existência de controles internos primários, não constatamos, diante das respostas, a existência de evidências que comprovem o acompanhamento ativo por parte do Órgão para detecção de possíveis penalizações de seus servidores ativos e seus reflexos nos cargos ocupados. Não houve menção em relação ao procedimento adotado para detecção de possível punição, conforme questionamentos do item 1. Neste sentido, entendemos não haver procedimento interno.

Quanto ao segundo objetivo, partimos então para analisar o tratamento dado à manifestação quanto a cada servidor listado nas Solicitações de Informação. Aqui não cabe a análise do mérito feito pela Unidade, mas apenas se foi ou não analisado e concluído.



Como já mencionado aqui, a lista é apenas uma informação inicial para que a unidade faça uma análise preliminar quanto a pertinência ou não de uma investigação mais aprofundada sobre o caso particular. Isto porque nem todos os casos de punição em um cargo público tem reflexo em outros cargos ocupados por este servidor. Necessário, portanto, uma análise técnica de cada situação no sentido de constatar elementos que possam levar a uma abertura de processos administrativos com direito ao contraditório e ampla defesa.

Foi constatado na manifestação houve procedimento apuratório em relação a lista de servidores encaminhada, conforme podemos observar:

“Esta DIGEP esclarece ainda, que foi realizada minuciosa análise no dossiê funcional físico, bem como no Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH, da aludida servidora, pela qual localizamos uma alteração do nome da servidora por motivo de casamento, em 17 de novembro de 2004, que passou a chamar-se por \*\*\*\*\* (76519168).”

Tendo em vista o relatado, concluímos que os casos listados foram tratados quanto aos reflexos no cargo no Órgão.

### **Causa**

#### **Em 2021:**

Ausência de controle interno primário.

### **Consequência**

Possível manutenção nos seus quadros de servidores incompatíveis com a função pública.

### **Recomendação:**

#### **Secretaria de Estado de Agricultura e Abastecimento e Desenvolvimento Rural do Distrito Federal:**

R.1) Criar rotina de consulta com a respectiva unidade de controle interno na base de punições extraída do Portal de Transparência do DF e Cadastro de Expulsões da Administração



Federal no Portal da Transparência do Governo Federal, para identificar servidores que sofreram punições e elaborar procedimentos de tratamento nos casos detectados para verificar possíveis reflexos nos cargos ocupados.

### 3- CONCLUSÃO

Em face dos exames realizados e considerando as demais informações, foram constatados:

DIMENSÃO	SUBITEM	CLASSIFICAÇÃO
Pessoal	2.1	Média

Brasília, 15/12/2022



Documento assinado eletronicamente pela **Controladoria Geral do Distrito Federal**, em 15 /12/2022, conforme art. 5º do Decreto Nº 39.149, de 26 de junho de 2018, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal Nº 121, quarta-feira, 27 de junho de 2018.



Para validar a autenticidade, acesse o endereço <https://saeweb.cg.df.gov.br/validacao> e informe o código de controle **83755D86.0509866C.FC58F19B.C131212C**