



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

EDIMÁRIA NABARRETE FRANCO

**SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINAR À LUZ DO ESTATUTO DOS SERVIDORES
PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO**

EDIMÁRIA NABARRETE FRANCO

**SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINAR À LUZ DO ESTATUTO DOS SERVIDORES
PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Bacharelado
em Direito da Faculdade de Apucarana –
FAP, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Profº Rodolfo Mota da Silva.

Apucarana
2021

EDIMÁRIA NABARRETE FRANCO

**SINDICÂNCIA E PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR À LUZ
DO ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a 70, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº Esp. Rodolfo Mota da Silva
Faculdade de Apucarana

Profº Esp. Danylo F. Acioli Machado
Faculdade de Apucarana

ProfºME. Fábio Yuji Yoshida Hayashida
Faculdade de Apucarana

Apucarana, 09 de novembro de 2021.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, autor da vida, que com seu amor de pai, me segurou pela mão, me ajudando a superar cada obstáculo que tive no decorrer dessa jornada;

A minha família pela ajuda, pelo incentivo e companheirismo sobre tudo nos momentos de dificuldade, sem eles seria impossível ter chegado até aqui;

Ao professor e orientador, Rodolfo Mota da Silva, pelo apoio, pela compreensão, pela motivação, pela orientação e confiança, na realização de todas as etapas deste trabalho;

Aos professores e amigos do curso, pois juntos trilhamos uma etapa importante de nossa vida;

Àquelas pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para que este trabalho se concretizasse e também aquelas que tentando dificultar, serviram de estímulos e impulso para que eu pudesse transformar dificuldades em degraus e com a ajuda de Deus subi-los, podendo chegar até aqui.

“A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios.
Por isso, cante, chore, dance, ria e viva intensamente,
Antes que a cortina se feche e a peça termine sem aplausos”.

(C. Chaplin)

FRANCO, Edimária Nabarrete. **Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar à Luz da Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná**. 51 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação em Direito. Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2021.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo principal a análise da sindicância e do processo administrativo disciplinar em âmbito federal, regidos pela Lei 8.112/90. O trabalho se apoiou em estudo bibliográfico, objetivando a construção da base teórica necessária, para o entendimento da aplicação da sindicância e do processo administrativo disciplinar na administração pública. Com relação a sindicância, esta é um meio sumário de apuração de um fato que não deveria, por si só, levar a aplicação de uma pena, abrindo apenas caminho à instauração do processo administrativo disciplinar, ou seja, é apenas uma sindicância investigativa. Já, quando, se trata de sindicância punitiva, esta tem como objetivo, além de estabelecer a autoria e materialidade da irregularidade, aplicar a penalidade de advertência ou de suspensão por trinta dias, podendo também ser arquivada, ser aplicada pena mais grave, ou ensejar abertura de processo administrativo disciplinar. Contudo o processo administrativo disciplinar, é uma ferramenta utilizada pela administração pública para apurar possíveis irregularidades cometidas pelos servidores públicos, é o meio que a administração pública dispõe para apurar eventuais infrações disciplinares cometidas por servidores públicos e, conseqüentemente, aplicar as sanções disciplinares cabíveis.

Palavras-chave: Sindicância. Sindicância punitiva. Processo administrativo disciplinar. Administração pública.

FRANCO, Edimária Nabarrete. **Investigation and Administrative Disciplinary Proceedings in Light of the Jurisprudence of the Court of Justice of the State of Paraná**. 51 p. Course Completion Paper (Monograph). Law graduation. Faculty of Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2021.

ABSTRACT

The present research aimed to analyze the administrative inquiries and disciplinary proceedings at the federal level, regulated by Law 8112/90. A bibliographical study for constructing theoretical background supported this work, to provide a better comprehension of the application of the administrative inquiries and disciplinary proceedings in public administration. Concerning the concept of inquiry, it is a summary means of verifying a fact that should not lead to the application of a penalty in itself, but it should pave the way for exercising the disciplinary proceeding, in other words, it is only an investigative inquiry. However, regarding punitive investigation, it aims, besides, appointing the irregularity's authorship and materiality, applying warning penalty or thirty-day suspension, otherwise, more severe punishment may be applied, it may be dropped or trigger the opening of administrative disciplinary proceedings. Thus, the administrative disciplinary proceeding is an instrument employed by the public administration to investigate possible irregularities committed by public servants and, therefore, apply suitable disciplinary sanctions.

KEYWORDS: Investigation. Punitive investigation. Disciplinary administrative proceedings; Public administration.

LISTA DE SIGLAS

ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria-Geral da União
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
STF	Superior Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TJ-PR	Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
TRF	Tribunal Regional Federal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	SINDICÂNCIA	11
2.1	Conceito Legal	13
2.1.1	Sindicância Investigativa ou Investigatória.....	17
2.1.2	Sindicância Punitiva.....	18
3	ATOS E DEVERES FUNCIONAIS QUE PODEM GERAR UM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)	20
3.1	Proibições, Deveres, Proibições e Penalidades segundo a Lei 8.112/90, arts. 116 ao 132	20
4	PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)	27
4.1	Conceito Legal	28
4.2	Medida Cautelar de Afastamento Preventivo	30
4.3	Instauração	31
4.4	Comissão Processante	33
4.5	Prazo de Conclusão do Processo Administrativo Disciplinar	37
4.6	Inquérito	40
4.7	Julgamento	42
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto de estudo a sindicância e o processo administrativo disciplinar.

É preciso ressaltar, que na construção desse trabalho, foi usado como metodologia de estudo, a pesquisa bibliográfica, onde foi efetuada a consulta a diversas fontes bibliográficas, que permitiram o aprofundamento da análise e reflexão sobre o estudo em específico.

A escolha por este tema, deve-se ao interesse de aprofundar o estudo, quanto aos procedimentos que podem levar a administração pública a investigação de uma infração disciplinar de um servidor público.

O dever de apurar as irregularidades na Administração Pública Federal está disposto em diversas leis ordinárias de caráter administrativo disciplinar e de caráter penal. A Lei nº. 8.112/90, dispõe no seu artigo 143 sobre a obrigatoriedade em apurar as infrações administrativas.

Tendo em vista que a administração pública é responsável por controlar o Estado e a sua gestão sendo regulada por Leis, o PAD é uma ferramenta primordial, para apurar as irregularidades dos servidores públicos.

A preocupação da administração pública na aplicação da sindicância e do PAD, é de não submeter servidores a acusações infundadas, ofensivas à honra e à dignidade da função pública, mas a de garantir que as sindicâncias e aos processos administrativos disciplinares instaurados tenham fundamento, impondo realmente a responsabilidade aos autores de ilícitos administrativos.

No processo permite-se ao acusado o direito de contraditar e defender-se com todos os recursos existentes no ordenamento jurídico, desde que observadas as regras constitucionais e legais que tratam da matéria.

Ainda que o processo seja o meio mais adequado para a apuração dos conflitos e aplicações de penalidades aos agentes públicos, deve-se conceber a sua abertura somente quando embasado em elementos que tornem imprescindível sua continuidade e sua finalização útil.

Este trabalho, foi estruturado em quatro partes, tendo como primeira, a parte introdutória de toda a pesquisa. Iniciou a segunda parte,

desenvolvendo historicamente o significado de sindicância, seu conceito legal e os meios em que pode ser utilizada, ou seja, a sindicância investigativa ou investigatória e a sindicância punitiva.

Envolto a uma abordagem estruturada pela bibliografia pesquisada, procurou-se descrever na terceira parte, os atos e deveres funcionais que podem gerar um processo administrativo disciplinar, suas proibições, deveres, proibições e penalidades, segundo a lei 8.112/90, arts. 116 ao 142.

Na quarta parte, realizou-se um estudo do processo administrativo disciplinar, seu conceito legal, sua função, quando este poderá ser utilizado da medida cautelar de afastamento punitivo, a instauração do processo administrativo, ou seja, que esta se dará através da publicação da portaria baixada pela autoridade competente e formação da comissão processante, uma vez que esta é o órgão competente para apurar os fatos praticados pelo denunciado, qual será o prazo de conclusão do processo administrativo disciplinar e quando será instaurado o inquérito.

Com o intuito de aprofundar o conhecimento a respeito do processo administrativo disciplinar, abordou-se também todo o contexto do julgamento, onde a autoridade competente, proferiu a decisão dentro do prazo legal.

Após a conclusão dessa pesquisa, nas considerações finais, pretendeu-se expor os resultados obtidos a respeito dos dados pesquisados.

Almeja-se que o estudo apresentado em relação a sindicância e ao processo administrativo disciplinar, possa somar-se a outras pesquisas e informações, necessárias para futuras investigações sobre esse tema.

2 SINDICÂNCIA

Sindicância, historicamente, significa apuração de qualquer fato que tenha acontecido, em relação a qualquer matéria de que trate a administração pública. Seria um procedimento administrativo que tem por fim investigar ou com função preparatória. Possui uma natureza inquisitorial (sem a figura de acusado a quem se concede ampla defesa e contraditório)¹.

Historicamente a sindicância é utilizada, para apuração de qualquer fato supostamente ocorrido em que esteja envolvido interesses da Administração Pública e, não necessariamente, para apurar irregularidade disciplinar praticada por servidor público. A sindicância é procedida para investigar os fatos que se tem conhecimento de forma genérica, sem prévia indicação de autoria. Constitui-se de procedimento administrativo investigativo e preparatório discricionário, por não ter um procedimento previsto em lei. Não é obrigatório o devido processo legal, assim, torna-se procedimento de natureza inquisitorial, pois não tem acusado a quem se destina a concessão de ampla defesa e contraditório².

Considerando ser a sindicância mera fase preliminar de simples apuração de fatos, não sujeita aos princípios da ampla defesa e do contraditório o Tribunal, assim decidiu:

APELAÇÃO CÍVEL. ADMINISTRATIVO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD). FATOS GRAVES CONSISTENTES EM DESVIO DE RECURSOS PÚBLICOS. APLICAÇÃO DA PENA DE DEMISSÃO. ALEGAÇÃO DE CERCEAMENTO DE DEFESA E QUEBRA DO CONTRADITÓRIO. NÃO ACOLHIMENTO. SINDICÂNCIA QUE NÃO EXIGE AMPLA DEFESA OU CONTRADITÓRIO, SE TRATANDO DE SIMPLES FASE INVESTIGATÓRIA DE FATOS. PARTICIPAÇÃO DE TERCEIRO JUNTO À COMISSÃO PROCESSANTE, NA CONDIÇÃO DE MERO ASSESSOR TÉCNICO. POSSIBILIDADE. DEFESA TÉCNICA NÃO OBRIGATÓRIA NO PAD. SÚMULA VINCULANTE Nº 5 DO STF. ATO DEMISSIONAL QUE SE LOUVOU EM CONCLUSÃO FUNDAMENTADA DA COMISSÃO¹ PROCESSANTE. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE ILEGALIDADE OU

¹BASTOS, Aline Maria Dias. **Regime Disciplinar do Servidor Público Temporário**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração Direito do Estado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. 2014. p. 191.

²DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. **Direito Administrativo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 827.

ABUSO DE PODER NO PROCEDER DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. SENTENÇA CORRETA AO DENEGAR A SEGURANÇA. MANUTENÇÃO NESTA INSTÂNCIA REVISORA. APELO DESPROVIDO. a) - "Na sindicância, não se exige observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa quando, configurando mera fase inquisitorial, precede ao processo administrativo disciplinar" (STJ MS 9.511/DF). b)- "Não há que se exigir que, na Portaria inaugural do PAD, haja detalhado relato dos fatos a serem investigados, uma vez que a descrição minuciosa dos fatos, com todos os seus consectários lógicos, somente são pertinente após a conclusão da fase instrutória, conforme entendimento do Colendo Superior Tribunal de Justiça. (...)" (TRF 2ª R. AC 2009.51.01.015239-9). c)- "A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição" (Súmula Vinculante nº 5 do STF). d)- No caso dos autos, não há nulidade do PAD pelo fato de ter atuado pessoa estranha junto à comissão, pois essa pessoa apenas realizou atividade de assessoramento, não integrando a comissão. E, quanto ao fato de ter constado o nome da apelante nas atas de oitiva de testemunhas quando não esteve presente -, é mera irregularidade. Basta que o servidor acusado seja cientificado das datas de colheita de prova oral, o que ocorreu³.

Segundo José Cretella Júnior, no idioma de origem, os elementos componentes da palavra *sindicância*, de origem grega, são o prefixo *syn* (junto, com, juntamente com) e *dic* (mostrar, fazer ver, pôr em evidência), ligando-se este segundo elemento ao verbo *deiknymi*, cuja acepção é mostrar, fazer ver. Assim, *sindicância* significa, em português, à letra, "a operação cuja finalidade é trazer à tona, fazer ver, revelar ou mostrar algo, que se acha oculto"⁴.

O mesmo autor define a sindicância administrativa como:

O meio sumário de que se utiliza a Administração do Brasil para, sigilosa ou publicamente, com indiciados ou não, proceder à apuração de ocorrências anômalas no serviço público, as quais, confirmadas, fornecerão elementos concretos para a imediata abertura de processo administrativo contra o funcionário público responsável⁵.

³PARANÁ. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. **TJ-PR 8830468 PR 883046-8 (Acórdão)**. Relator: Rogério Ribas, Data de Julgamento: 07/08/2012, 5ª Câmara Cível). Disponível em: <https://portal.tjpr.jus.br/jurisprudencia/publico/pesquisa.do?actionType=pesquisar>. Acesso em: 25 Jun. 2021.

⁴CRETELLA JÚNIOR *apud* DI PIETRO, 2020.

⁵*Ibidem*.

Nesse conceito, a sindicância seria uma fase preliminar à instauração do processo administrativo, corresponderia ao inquérito policial que se realiza antes do processo penal⁶.

De modo geral, a palavra “sindicância” é o conjunto de atos ou diligências realizados no seio de uma repartição pública, com o objetivo de apurar as possíveis irregularidades cometidas pelos servidores. É um procedimento investigatório rápido e sumário, cujas exigências são: rapidez, objetividade, precisão, não se exige observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa, uma vez, que configura mera fase inquisitorial⁷.

2.1 Conceito Legal

José Armando da Costa noticia, que o termo “sindicância promana do latim *syndicus*, que, por sua vez, origina-se do grego *syndikos*, que denota a noção de examinar, inquirir, pesquisar e tomar informações, entre outros significados de simílima ou assemelhada compreensão”⁸.

Já para Ada Pelegrini Grinover,

A sindicância, na verdade, em seu primeiro significado, nada mais é do que um meio de apuração sumária de apuração de um fato que não deveria, por si só, levar à aplicação de uma pena, abrindo apenas caminho à instauração do processo administrativo⁹.

Em português, sindicância significa “operação cuja faculdade é trazer à tona, fazer ver, revelar ou mostrar algo, que se acha oculto”¹⁰.

Genericamente, a palavra “sindicância” seria o conjunto de atos ou diligências empreendidos no seio de uma repartição pública, objetivando apurar o cometimento de possíveis irregularidades por parte de seus servidores¹¹.

Gasparini define a sindicância “como o processo sumário de elucidação de irregularidades no serviço público, para bem caracterizá-las ou para

⁶BASTOS, 2014, p. 189.

⁷ *Ibidem*.

⁸GRINOVER *apud* BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. **Processo Administrativo Disciplinar**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 190.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibid*.

determinar seus autores, para a posterior instauração do competente processo administrativo”. Essa definição, por certo, não inclui a sindicância instituída e regulada na Lei do Regime Jurídico Único dos Servidores Federais (Lei nº. 8.112/90)¹².

A sindicância tem como objetivo, responder a duas perguntas fundamentais: I- se o fato é irregular ou não ; e II- se a presunção de autoria é de servir de peça preliminar e informativa do processo administrativo disciplinar¹³.

No primeiro caso , a presença do litígio transforma a sindicância de procedimento em processo porque,

A Constituição não mais limita o contraditório e a ampla defesa aos processos administrativos , não (punitivos) em que haja acusados, mas estende as garantias a todos os processos administrativos, não punitivos e punitivos , ainda que neles não haja acusados, mas simplesmente litigantes¹⁴.

No segundo caso, a possibilidade de aplicação de sanções disciplinares como resultado da sindicância , converte-a em processo , com a exigência da presença do contraditório e da ampla defesa. Neste sentido , é tradicionalmente utilizada porque os Estatutos geralmente preveem o “processo disciplinar” para apuração de sanções mais graves e a “sindicância” para a de sanções mais leves¹⁵.

O artigo 143¹⁶, da Lei Federal nº 8.112/90, prevê sindicância para a apuração de irregularidades, podendo dela resultar arquivamento do processo, porém, se o resultado culminar que houve infração administrativa, o sindicante ou a comissão de sindicância, deverá representar à autoridade instauradora para que inicie o procedimento administrativo disciplinar, conforme o artigo 145¹⁷ da Lei

¹²GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 1020.

¹³ BACELLAR FILHO, 2013, p. 98.

¹⁴*Ibidem*.

¹⁵ *Ibid*. p. 99.

¹⁶BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Seção 1, 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 25 Jun. 2021. Art: 143 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 ampla defesa.

¹⁷BRASIL, 1990. p. 23935. Art. 145. O artigo 145 da Lei no 8.112/90 afirma que: Art. 145. Da sindicância poderá resultar: I – arquivamento do processo; II – aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até

Federal nº 8.112/90, e nesse sentido o Tribunal Regional Federal decidiu:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. DESCONTO NO VENCIMENTO DE SERVIDOR PÚBLICO. INDENIZAÇÃO PELA PRÁTICA DE DANO PATRIMONIAL EM VIRTUDE DE CULPA OU DOLO. SINDICÂNCIA. APURAÇÃO DA CULPA. MEIO INIDÔNICO (ART. 145 DA LEI 8.112/90). PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. NECESSIDADE DE AQUIESCÊNCIA DO FUNCIONÁRIO PARA A DEDUÇÃO. DEVIDO PROCESSO LEGAL (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 5º, LIV) NÃO CUMPRIDO. 1. A Sindicância é meio sumário para a elucidação preliminar de fatos e dela poderá resultar apenas: "I - arquivamento do processo; II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias; III - instauração de processo disciplinar"(Art. 145 da Lei 8112/90). 2. Uma vez comprovado, em Processo Administrativo regular, com garantia de contraditório e ampla defesa, que o servidor causou dano patrimonial por culpa ou dolo, a imposição da obrigação de indenizar, mediante desconto em folha, somente será permitida se houver a concordância do funcionário." Faltado-lhe esta aquiescência, deverá "a Administração" recorrer às vias judiciais "(Meirelles, Hely Lopes: Direito Administrativo Brasileiro, Malheiros Editores, 21ª edição, pág. 423) 3. Agir de outra forma seria violar o direito individual do servidor, garantido constitucionalmente, de não ser privado" de seus bens sem o devido processo legal "(Art. 5, LIV, da Constituição Federal). 4. Sentença confirmada. Remessa a que se nega provimento¹⁸.

A lei não estabelece procedimento para a sindicância, que pode ser realizada por funcionário ou por comissão de funcionário¹⁹. No entanto, a mesma terá natureza de procedimento ou processo administrativo, pois pode ser investigatória ou punitiva²⁰.

Para a Administração Pública, a Sindicância é um procedimento que quando adotado, torna mais célere, para uma resposta a sociedade. Este traz também, uma economia ao Estado no que tange a demora do feito investigatório, em virtude das exigências de prazo.

Para Meireles sindicância é o meio de elucidação de irregularidades

30 (trinta) dias; III – instauração de processo disciplinar . Parágrafo único . O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período , a critério da autoridade superior.

¹⁸BRASIL. Tribunal Regional Federal. TRF-1 - REO: 49997 BA 1997.01.00.049997-3. Relator: JUIZ ALOISIO PALMEIRA LIMA, Data de Julgamento: 16/10/2000, PRIMEIRA TURMA. **Diário Oficial da Justiça**, p. 12, 30 Out. 2000. Disponível em: <https://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2337183/remessa-ex-officio-reo-49997-ba-19970100049997-3>. Acesso em: 25 Jun. 2021.

¹⁹DI PIETRO, 2014, p. 714.

²⁰BRASIL, 1990.

no serviço para, em seguida, instaurar o processo que poderá resultar na punição do infrator. A sindicância pode ou não ter um indiciado, sendo necessário apenas o conhecimento da falta que será apurada. Não existe um procedimento formal e nem a exigência que se seja feita por uma comissão sindicante, podendo ser realizada por um ou mais servidores nomeados pela autoridade competente²¹.

A Sindicância pode ser instaurada sem um indiciado, uma vez, que, objetiva verificar a existência de irregularidades, determinar os fatos irregulares e a pessoa ou pessoas envolvidas. Pode independe de publicidade, pode ser promovida sigilosamente, evitando assim, contrangimento.

Já, na esfera federal, a sindicância é um processo administrativo disciplinar, uma vez que o art., 143 da Lei do Regime Jurídico Único dos Servidores da União, pode promover a apuração de irregularidades no serviço público, assegurando ao acusado a ampla defesa. O art. 146 da Lei 8.112/90, estabeleceu que, o processo administrativo disciplinar só é obrigatório, quando o ato do servidor ensejar em pena de suspensão superior a trinta dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão²².

O que caracteriza essa distinção, é que a sindicância investigativa resulta em arquivamento do processo, como mero procedimento informativo, com colheita de provas, enquanto, a sindicância contraditória, ou acusatória, passou pela fase investigativa, obtendo informações passíveis de aplicação das penalidades, que como previsto é de advertência, suspensão de até trinta dias, ou instauração de processo administrativo disciplinar²³.

O processo de sindicância pode ser arquivado e este arquivamento, pode ocorrer nas duas modalidades. A aplicação de penalidade somente pode ocorrer na sindicância punitiva, e quanto a instauração de Processo Administrativo Disciplinar é resultado da sindicância investigatória ou da sindicância punitiva no caso da autoridade instauradora, compreender que não foram colhidos os elementos

²¹MEIRELLES, Hely Lopes; ALEIXO, Délcio Balesteiro; BURLE FILHO, José Emmanuel. **Direito Administrativo Brasileiro**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 790.

²²GASPARINI, 2008, p. 1020.

²³NEVES *apud* MONTEIRO, Ellen João. **A sindicância enquanto processo administrativo: um estudo da Lei 8.112/90 e a aplicabilidade dos princípios do contraditório e da ampla defesa, previstos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal**. Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, 2015. p. 33.

necessários ou, entender, que as sanções de advertência ou de suspensão, de até 30 dias, são insuficientes²⁴.

2.1.1 Sindicância Investigativa ou Investigatória

A sindicância investigatória tem como objetivo estabelecer a autoria e/ou a materialidade da irregularidade. Pode ser feita por qualquer servidor com atribuições de chefia, independentemente de previsão expressa ou de competência para a sua instauração, além de poder servir como meio preparatório para a sindicância disciplinar ou o PAD (mas não necessário), pode ser aplicada em qualquer outra circunstância anômala que comprometa a regularidade do serviço público.

É conceituada por Lima como:

Meio sumário de verificação ou apuração destinado a confirmar falta funcional ou irregularidade administrativa denunciada e a identificar o seu autor ou responsável, para os devidos fins disciplinares, por não estarem perfeita e devidamente definidos na denuncia vestibular, com vistas à instauração de sindicância punitiva ou de processo administrativo segundo e conforme a natureza, a gravidade e as consequências do seu cometimento e a pena aplicável ao infrator, na forma da lei²⁵.

A portaria de constituição da sindicância investigatória deve mencionar resumidamente, a suposta irregularidade, o órgão onde ocorreu e, o nome do sindicante ou dos membros da Comissão Constituída. Não exige a instituição de Comissão Sindicante, pois pode ser conduzida por apenas um servidor estável ou não. Não há formas legalmente estabelecidas, sejam de constituição, sejam de processamento, para essa modalidade de sindicância, visto que, do seu ato final, não resultará qualquer sanção, mas apenas, e tão somente, arquivamento ou instauração de Processo Administrativo Disciplinar, no qual todas as garantias constitucionais serão ofertadas.

O prazo para conclusão da sindicância investigatória, na forma do

²⁴COUTO, Reinaldo. **Curso Prático de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 136.

²⁵LIMA, J. B. Menezes. **Sindicância e Verdade Sabida**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 63.

parágrafo único do artigo 145 da Lei nº 8.112/90, não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior. Entretanto, a extrapolação justificada do prazo legal não a nulifica²⁶.

A sindicância deve ser concluída por meio de um relatório final conclusivo, nos mesmos moldes do relatório de processo disciplinar. No referido relatório devem constar as providências processuais adotadas no curso dos trabalhos da comissão, as provas colhidas, as razões de defesa e a demonstração de que os argumentos foram devidamente sopesados²⁷.

2.1.2 Sindicância Punitiva

Quando tratamos de sindicância punitiva, fazemos menção, ao procedimento que tem como opção a aplicação das sanções previstas em lei.

A sindicância punitiva tem como objetivo além de estabelecer a autoria e materialidade da irregularidade, aplicar a penalidade de advertência ou de suspensão por até 30 dias, podendo também ser arquivada ou, caso seja hipótese de aplicação de pena mais grave, ensejar a abertura de Processo Administrativo Disciplinar²⁸. Os artigos 129 e 130 da Lei nº 8.112/90 estabelecem as hipóteses de aplicação das penalidades de advertência e suspensão²⁹.

A sindicância punitiva somente pode ser instaurada pela autoridade normativamente competente, pois a sua instauração por autoridade que não tenha competência para tal ato administrativo, é nulo. Entretanto, se a norma for

²⁶COUTO, 2014, p. 136.

²⁷COIMBRA, Lucimara Oldani Taborda. **A demissão dos maus servidores**. Disponível em: <https://www.unipublicabrasil.com.br/uploads/materiais/72d3223dff0574935a027eefc5005a8916052018141732.pdf>. Acesso em: 01 Maio 2021.

²⁸*Ibidem*, p. 137.

²⁹BRASIL, 1990. Arts. 129 e 130 da Lei 8.112/90: Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

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

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

completamente omissa , a sindicância punitiva , para prevenir nulidades , deve ser instaurada pela autoridade de menor grau hierárquico para decidir , conforme aplicação analógica do artigo 17 da Lei nº 9.784/99.

Observe-se que os autores do Manual de Processo Administrativo da Controladoria Geral da União têm o mesmo entendimento , afirmando que:

E, acrescente-se, caso ainda persista a lacuna na norma interna, a autoridade de menor grau hierárquico com poder de decisão no órgão é quem será competente para apreciar a representação e, se for o caso, decidir pela instauração, conforme o art. 17 da Lei nº 9.784, de 29/01/99 (que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal)³⁰.

Quanto a comissão da sindicância punitiva, esta não poderá ser composta por apenas um membro, deverá respeitar as normas do processo administrativo disciplinar, com a composição da comissão por três servidores, aplicando o princípio da hierarquia, sendo que os servidores devem ser de hierarquias superiores a dos indicados³¹.

³⁰COUTO, 2014, p. 137.

³¹SILVEIRA; REIS *apud* MONTEIRO, 2015, p. 36.

3 ATOS E DEVERES FUNCIONAIS QUE PODEM GERAR UM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)

Antes de conhecer as fases do processo administrativo disciplinar, será analisado quais atos podem ser investigados nesse PAD. Lembrando, que o mesmo ato pode ser investigado e punido na área administrativa, cível e penal.

Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, estabelece o artigo 146, que será obrigatória a instauração de processo disciplinar³².

Com a identificação dos atos ilícitos, inicia-se a investigação administrativa e, ao final das apurações, o servidor público que agir fora das regras e normas administrativas, poderá sofrer penalidades, dentre elas, a demissão. No entanto, para que a perda da estabilidade e da destituição do cargo em comissão, faz necessário a instauração do Processo Administrativo Disciplinar (PAD), também chamado impropriamente inquérito administrativo, é o meio de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração³³.

A responsabilização do servidor público federal decorre da Lei nº. 8.112/90, que lhe impõe obediência às regras de conduta necessárias ao regular andamento do serviço público. Nesse sentido, o cometimento de infrações funcionais, por ação ou omissão praticada no desempenho das atribuições do cargo ou função, ou que tenha relação com essas atribuições, gera a responsabilidade administrativa (arts. 124 e 148), sujeitando o servidor faltoso à imposição de sanções disciplinares.³⁴

3.1 Proibições, Deveres, Proibições e Penalidades segundo a Lei 8.112/90, arts. 116 ao 132

³² BRASIL, 1990. Art. 146.

³³ REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, ano VI, p. 19*- , Jul., 2021. Disponível em:

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/64869/6/Manual_PAD_2021_1.pdf Acesso em: 29 set. 2021.

³⁴ *Ibidem*.

Os artigos 116 ao 132 da Lei 8.112/90 tratam diversos aspectos legais sobre os servidores públicos federais, dentre os quais destacamos: seus deveres, proibições, responsabilidades e penalidades.

Em geral, os deveres e proibições aos servidores públicos estão previstos nos arts. 116, 117 e 132 da Lei nº 8.112/90. Ao tomar conhecimento de falta praticada pelo servidor, cabe à Administração Pública apurar o fato, aplicando a penalidade porventura cabível³⁵.

Os servidores públicos devem , para o bom desempenho de suas funções, obedecer a um sistema disciplinar , no qual deverão seguir orientações previstas em Lei, bem como observar o regime de hierarquia e disciplina. A disciplina tem como fundamento a necessidade de organizar o serviço público através do cumprimento dos deveres e das obrigações , que são impostos aos servidores públicos com vistas à realização das tarefas e do preenchimento da finalidade de cada órgão estatal³⁶.

Através da disciplina, o poder público estabelece meios de atuação e procedimentos legais, que vinculam todos os servidores públicos a uma determinada organização estatal . A Administração Pública exige , portanto, disciplina dos servidores públicos por razões de eficiência e de organização no serviço público . Posicionando-se a doutrina mais moderna no sentido de que a faculdade disciplinar do poder público , aplicável aos servidores públicos , deriva das noções de hierarquia e de competência própria da ciência da administração³⁷.

Após a implementação da hierarquia surge o dever de obediência que é estabelecido em função de uma ordem de organização . Sendo que deverá haver obediência em função dos seguintes requisitos : – se a ordem for legal, oriunda de uma prerrogativa estabelecida em Lei ; – a ordem deve ser emanada por intermédio de superior hierárquico a quem ela é dirigida ; – estiver compreendida na

³⁵ REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, ano VI, p. 19, Jul., 2021. Disponível em:

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/64869/6/Manual_PAD_2021_1.pdf Acesso em: 29 set. 2021

³⁶ MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **Tratado de Direito Administrativo Disciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 387.

³⁷ *Ibidem*.

competência de quem a profere ; – for transmitida segundo a forma prevista legalmente³⁸.

É possível verificar que os deveres e proibições impostos aos servidores públicos vêm previsto na Lei 8.112/90, abrangendo, entre outros, os de assiduidade, pontualidade, discricção, obediência e lealdade.

Essa subordinação à lei , à disciplina e à hierarquia administrativa são características marcantes da função pública , pois, para o servidor público federal, os seus deveres , dentre outros , estão elencados no artigo 116³⁹ e seus 12 incisos, da Lei 8.112/1990⁴⁰.

Já, as obrigações do servidor público federal, o artigo 117⁴¹ da Lei 8.112/1990 e seus 19 incisos explicitam as proibições , que, se violadas, tais quais as

³⁸ MATTOS, 2010, p. 389.

³⁹ BRASIL, 1990. Art. 116 São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo; II - ser leal às instituições a que servir; III - observar as normas legais e regulamentares; IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; V - atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública. ~~VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;~~ (Revogado) VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; (Redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011) VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público; VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição; IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; X - ser assíduo e pontual ao serviço; XI - tratar com urbanidade as pessoas; XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder. Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

⁴⁰ MATTOS, 2010, p. 390

⁴¹ BRASIL, 1990. Art. 117 Ao servidor é proibido: I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição; III - recusar fé a documentos públicos; IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; V - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro; XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições; XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas; XV - proceder de forma desidiosa; XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares; XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias; XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho; XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

situações jurídicas descritas anteriormente , ensejarão a apuração da responsabilidade disciplinar do servidor público infrator. Descreve o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União , por obrigação legal , fatos tidos como ilícitos/infrações disciplinares (injusto administrativo). Em havendo a violação de qualquer fato estabelecido como infração disciplinar , ocorrerá a responsabilização funcional do servidor público autor do mesmo⁴².

Esses limites do exercício do poder sancionador são vinculados ao princípio da legalidade , que estabelece a obrigatoriedade da infração disciplinar ser tipificada pela lei como tal . Apesar do poder sancionador disciplinar do Estado ser menos rígido do que o previsto no direito penal , as condutas tidas como típicas e antijurídicas devem ser descritas nos respectivos Estatutos dos Servidores Públicos em geral⁴³.

A Lei 8.112/1990, estabelece critérios objetivos para dar início a uma investigação disciplinar, em decorrência de que a mesma não poderá ser um ato de prepotência ou de excesso /abuso de poder da Administração Pública , devendo, desde o início , ser uma ação ponderada , respaldada pelo conhecimento da prática de uma irregularidade funcional (materialidade e autoria)⁴⁴.

O art. 117 da Lei nº 8.112/90 prevê uma série de condutas que são vedadas aos servidores públicos. Parte delas constituem as chamadas infrações leves, sujeitas que estão às penalidades de advertência ou suspensão (incisos I a VIII e XIX), conforme autoriza o art. 129. Já os incisos IX a XVI, por sua vez, são infrações sujeitas à pena de demissão (graves), e, por fim, os incisos XVII e XVIII são apenados com suspensão (médias)⁴⁵.

A penalidade de Advertência será sempre aplicada por escrito em casos de faltas de menor gravidade, como as prevista nos incisos I a VIII e XIX do art. 117, bem como pela inobservância de deveres funcionais previstos em lei,

⁴²MATTOS, 2010, p. 415.

⁴³*Ibidem*.

⁴⁴*Ibid*.

⁴⁵REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, p. 212, Set. 2019. Disponível em: www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar-versaodigital. Acesso em: 28/09/2021.

regulamento ou norma interna, desde que não justifique a aplicação de penalidade mais severa (art. 129 da Lei n.º 8.112/90)⁴⁶.

Já, quanto à penalidade de suspensão o artigo 130, da Lei 8.112/1990, estabelece que a suspensão não pode exceder a 90 dias e será aplicável nos casos de reincidência das faltas puníveis com advertência e da violação de outras proibições que não sejam puníveis com demissão⁴⁷.

Em algumas infrações disciplinares, a penalidade aplicada será a de Demissão que constitui-se em verdadeira expulsão do servidor, sendo aplicada pelas autoridades máximas de cada Poder, nas três esferas de governo, em geral estão ligadas ao inadequado manejo de dinheiros públicos. Aplica-se a demissão nos casos de: crime contra a administração pública; abandono de cargo, caracterizada pela falta ao serviço, injustificadamente, por mais de 30 dias consecutivos; inassiduidade habitual, caracterizada pela falta ao serviço, injustificadamente, por 60 dias interpoladamente, em 12 meses; improbidade administrativa; incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição; insubordinação grave em serviço; ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem; aplicação irregular de dinheiros públicos; revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo; lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional; corrupção; acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117. d) Cassação de aposentadoria ou disponibilidade – aplicada nos caso em que o servidor já tenha sido aposentado, entretanto, se tenha tomado ciência, dentro do prazo prescricional da aplicação da penalidade, qual seja, de 5 anos, de falta punível com demissão. e) Destituição de cargo em comissão ou função comissionada é da competência da mesma autoridade nomeou o agente, ocorre em razão de falta punível com demissão, no primeiro caso, praticada por quem não é ocupante de cargo de provimento efetivo e, no segundo, em se tratando de servidor que ocupa cargo efetivo sofrerá as demais penalidades aplicáveis ao caso, além da perda da função comissionada⁴⁸.

⁴⁶ COIMBRA, p.5.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ COIMBRA, p.5.

As penalidades não são aplicáveis a qualquer tempo, mas prescrevem, se sua aplicação não ocorrer dentro de certo lapso temporal, previsto para cada situação, contado desde o conhecimento do fato. A demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada o prazo prescricional é de 5 (cinco anos); Suspensão - prescrevem em 2 (dois) anos as medidas disciplinares aplicáveis às infrações puníveis com suspensão; Advertência - o prazo de prescrição para estas situações é de 180 (cento e oitenta) dias; Ação civil - são imprescritíveis as ações de responsabilidade por ato de agentes públicos, lesivos ao erário (art. 37⁴⁹, § 5º da CF/88)⁵⁰.

Sendo assim, destacamos que o servidor público está inserido numa larga vigilância, no que se refere aos seus atos, e, as consequências podem ultrapassar a esfera administrativa, passando inclusive para a responsabilização civil e criminal. Para tanto, estas normas legais, fazem parte de um contexto do ramo do Direito Administrativo denominado Direito Administrativo Disciplinar, que visa fiscalizar a relação que há entre a administração pública e os servidores que integram, estabelecendo regras de comportamento, estando algumas delas inseridas no título de deveres e proibições e para o caso de descumprimento, haverá aplicação de punição⁵¹.

Sendo o Direito Administrativo Disciplinar, um ramo do Direito Administrativo, possui em seu contexto, relações jurídicas para sua efetividade com outros ramos do Direito, podendo ser citados em especial o Direito Constitucional, o Direito Penal, o Direito Processual (civil e penal) e o do Direito do Trabalho pois, conforme antes mencionado, os atos praticados pelo servidor no exercício de suas

⁴⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. acesso em: 28 Set. 2021. Art. 37[...]§ 5º A lei estabelecerá os prazos de prescrição para ilícitos praticados por qualquer agente, servidor ou não, que causem prejuízos ao erário, ressalvadas as respectivas ações de ressarcimento.

⁵⁰ COIMBRA, p.

⁵¹ SOUZA, Fernando Cavalcanti de. **Regime disciplinar**: uma análise dos procedimentos na Universidade Federal de Pernambuco de 2010 a 2013. Dissertação Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2015. p. 24.

atividades podem ter repercussão que ultrapassam os limites da administração pública⁵².

⁵²SOUZA, 2015, p. 26.

4 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é uma ferramenta utilizada pela administração pública para apurar possíveis irregularidades cometidas pelos servidores públicos, é o meio adequado que a administração pública dispõe para apurar eventuais infrações disciplinares cometidas por servidores públicos e, conseqüentemente, aplicar as sanções disciplinares cabíveis⁵³.

É a ferramenta que tem a administração pública para otimizar as faltas e irregularidades cometidas por seus servidores. É através do processo administrativo disciplinar, que a administração pública pode aplicar sanções disciplinares aos seus agentes⁵⁴.

O processo disciplinar prescreve o artigo 148, é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido⁵⁵.

A administração pública, por meio do processo administrativo disciplinar e mediante regras devidamente previstas em lei, pode e deve controlar as atividades dos seus servidores públicos, principalmente no que se refere ao cumprimento de suas obrigações funcionais, bem como deverá detectar o eventual desrespeito de proibições administrativas e penais⁵⁶.

O PAD é um processo punitivo, mas com tais peculiaridades e tanta frequência na prática administrativa, que merece destaque dentre seus congêneres, mesmo porque os estatutos dos servidores públicos, geralmente regulamentam a sua tramitação para cada órgão ou entidade estatal interessada⁵⁷.

⁵³MELO, Regina Gonçalves de. **A eficácia do processo administrativo disciplinar no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 144f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015. p. 45.

⁵⁴PEREIRA, Julian de Sousa. **Direitos de Usuários de Saúde no Município de Araguaína-TO: um Ensaio Propositivo a Partir da Análise de Casos Sobre a Judicialização dos Direitos Humanos**. Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas - Curso de Pós Graduação (Mestrado) em Prestação Jurisdicional em Direitos Humanos, 2020. p. 32.

⁵⁵BERWING, Aldemir. **Direito Administrativo**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2019. p. 170.

⁵⁶*Ibidem*.

⁵⁷MEIRELLES; ALEIXO; BURLE FILHO, 2014, p. 787.

O ato praticado por um servidor no exercício da função pública pode ser configurado uma infração disciplinar, um ato ilícito ou um crime. Desse ato, a responsabilização como infração disciplinar, só poderá ser realizada através de processo administrativo disciplinar, assim como, para se buscar uma indenização pelo ato ilícito, se necessita do processo civil e para a imposição de uma pena pela prática de crime, exige-se o processo penal⁵⁸.

A Administração Pública deve obediência aos princípios constitucionais, e o processo disciplinar, deve ser rigorosamente alinhado às normas previstas na Constituição Federal. Já, as normas pertinentes e os princípios estabelecidos na lei do processo administrativo, devem ser aplicados de forma subsidiária ao processo disciplinar, ou seja, quando as situações não estiverem previstas no Estatuto dos Servidores Civis Federais da União, Lei nº 8.112/90.

4.1 Conceito Legal

O Processo Administrativo Disciplinar é uma série de atos , praticados extrajudicialmente pela Administração Pública e pelo servidor público , em contraposição, tendentes a um ato final de aplicação de qualquer das sanções funcionais ou de absolvição . Está regulamentado na Lei nº 8.112/1990, estatuto dos servidores civis federais. O artigo 148 define processo disciplinar como o meio para apurar a responsabilidade do servidor por prática de infração administrativa⁵⁹.

O processo administrativo, segundo a doutrina de Léo da Silva Alves, a saber:

O processo administrativo é o devido processo legal, previsto na Carta Política, para apurar e viabilizar punições no serviço público. Pode estar desdobrado nas modalidades de sindicância, de natureza processual, viável para apenas funcionários por faltas leves, ou processo propriamente dito, destinado às questões consideradas graves, suscetíveis de punição, por exemplo, com suspensão por

⁵⁸*Ibidem.*

⁵⁹BRASIL, 1990. O artigo 148 da Lei no 8.112/90 afirma que: Art.148 O processo disciplinar é o instrumento destinado a apura responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

mais de trinta dias, demissão, destituição do cargo comissionado e cassação de aposentadoria⁶⁰.

Sendo assim, quando se fala em processo disciplinar, está se referindo a toda espécie de procedimento, tendente a apurar algum ilícito disciplinar praticado no âmbito da Administração Pública.

Portanto, o processo disciplinar (ou o processo administrativo disciplinar *lato sensu*), é um ato solene, de apuração das infrações cometidas por servidores, sendo utilizado, nos seus diversos níveis, como meio apuratório de ilícito administrativo, do qual já se tenha evidências razoáveis sobre a sua autoria⁶¹.

O termo processo, segundo Di Pietro, “tem o sentido de marchar para frente, avanço, progresso, desenvolvimento, fenômeno em desenvolvimento. O processo é sempre forma, instrumento, modo de proceder”⁶².

Para Gasparini, o processo Administrativo “pode versar sobre os mais diversos temas, tratando de padronização de um bem, a aplicação de uma penalidade, objetivar uma decisão, encerrar uma denúncia e até exigir um tributo”⁶³.

Assim, podemos considerar o processo administrativo como um gênero no qual se identificam várias espécies de processos administrativos *stricto sensu*.

Referindo-se a processo administrativo Di Pietro escreve que:

O processo administrativo, que pode ser instaurado mediante provocação do interessado ou por iniciativa da própria Administração, estabelece uma relação bilateral, ‘inter partes’, ou seja, de um lado, o administrado, que deduz uma pretensão e, de outro, a Administração que, quando decide, não age como terceiro estranho à controvérsia, mas como parte que atua no próprio interesse e nos limites que lhe são impostos por lei. Provocada ou não pelo particular, a Administração atua no interesse da própria Administração e para atender a fins que lhe são específicos⁶⁴.

⁶⁰REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, ano VI, p. 227, Jul., 2011. Disponível em: www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar-versaodigital. Acesso em: 10 Jul. 2021.

⁶¹*Ibidem*.

⁶²DI PIETRO *apud* SOUZA, 2015, p. 31

⁶³GASPARINI *apud* SOUZA, *op. cit.*

⁶⁴DI PIETRO, *op. cit.*, p. 31.

O processo administrativo estabelece uma série de medidas que ocorrem na Administração, constituindo objetivos que visem o desenvolvimento da sociedade. Várias são as espécies de processos, uma vez, que ainda não é definido um padrão para a resolução de todas as demandas postas à Administração.

O conceito de Processo Administrativo Disciplinar define também o seu objeto, qual seja, a apuração da responsabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou, que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido. Assim, as condutas pessoais do servidor público que não tenham relação direta ou indireta com as atribuições do seu cargo, não serão objeto de processo disciplinar, podendo, entretanto, ensejar responsabilização civil, administrativa não funcional, e penal⁶⁵.

O processo disciplinar é o instrumento que tem a Administração Pública, para a apuração de faltas e irregularidades cometidas por seus servidores. É através deste processo, que a administração pública pode aplicar sanções disciplinares aos seus agentes, por isso, tem a obrigação de observar os princípios e garantias que lhes são impostas, bem como, o procedimento próprio para que possa ser utilizado com legalidade e eficácia.

4.2 Medida Cautelar de Afastamento Preventivo

Após a instauração do Processo Administrativo Disciplinar, poderá a autoridade instauradora, como medida cautelar e a fim de evitar influência do servidor público na apuração da irregularidade, determinar o seu afastamento pelo prazo de 60 (sessenta) dias prorrogáveis unicamente por igual período, sem prejuízo da sua remuneração.

Deve ser observado, que somente a autoridade instauradora, pode aplicar o afastamento preventivo e que, em virtude da sua excepcionalidade, somente pode ser adotado no Processo Administrativo Disciplinar stricto sensu. A excepcionalidade é demonstrada pela possibilidade do servidor público receber a sua remuneração sem efetivamente prestar o seu labor.

⁶⁵COUTO, 2014, p. 142.

Esta é uma medida acauteladora que não tem característica de sanção; o servidor público, que pode ser inocente, continuará recebendo a sua remuneração, na forma do artigo 147 da Lei no 8.112/90⁶⁶.

Neste caso, nota-se que, a aplicabilidade da medida cautelar encontra-se intrinsecamente relacionada ao desenvolvimento do processo, que a tutela cautelar é um instrumento de garantia processual, com finalidade de assegurar a efetividade de um determinado provimento a ser produzido como resultado final de um processo⁶⁷.

Conforme definição proposta por Humberto Theodoro Júnior, a medida cautelar pode ser definida como:

A providência concreta tomada pelo órgão judicial para eliminar uma situação de perigo para direito ou interesse de um litigante, mediante conservação de estado de fato ou de direito que envolve as partes, durante todo o tempo necessário para o desenvolvimento do processo principal⁶⁸.

As cautelares administrativas como: o afastamento preventivo do acusado, a produção antecipada de prova, a busca e apreensão no âmbito da repartição de bens que compõem o patrimônio público, podem ser deferidas pela própria administração pública, sem a intervenção do poder judiciário.

4.3 Instauração

A instauração do PAD é um ato exclusivo daquela autoridade com competência regimental ou legal para tanto, e se realiza mediante a publicação de Portaria que designa a comissão disciplinar, que atuará no apuratório, pois, se sua

⁶⁶*Ibidem*, p. 141. Lei no 8.112/90, Art. 147, dispõe: “Art. 147. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração. Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.”

⁶⁷ RIBEIRO, Márcio. A aplicação de medidas cautelares no processo administrativo sancionador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4009, 23 jun. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28401>. Acesso em: 10 Jun. 2021.

⁶⁸ THEODORO JÚNIOR *apud* RIBEIRO, Márcio. A aplicação de medidas cautelares no processo administrativo sancionador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4009, 23 jun. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28401>. Acesso em: 10 Jun. 2021.

instauração for por autoridade que não tenha competência para tal , é ato administrativo nulo.

A primeira fase do processo, a cargo da autoridade instauradora, após o exame ou juízo de admissibilidade, inaugurando a sede disciplinar propriamente dita, é chamada de instauração. É pontual e não comporta contraditório. O art. 153 da Lei nº 8.112/90 garante o direito ao contraditório, somente na segunda fase do processo, ou seja, na fase do inquérito administrativo⁶⁹.

O momento para a instauração do feito disciplinar pela autoridade competente, seja de ofício ou por provocação, é aquele imediatamente após o conhecimento dos fatos que impliquem a necessária apuração (art. 143 da Lei nº 8.112/90).

No aspecto espacial, o processo disciplinar será instaurado, preferencialmente, no âmbito do órgão ou instituição em que supostamente tenha sido praticado o ato antijurídico. Essa regra geral tem o propósito de facilitar a coleta de provas e a realização de diligências necessárias à elucidação dos fatos controversos.

A portaria inaugural do Processo Administrativo Disciplinar, deve conter menção à norma que atribuiu competência à autoridade instauradora para a sua edição , o nome do órgão a que pertence os nomes dos servidores (cargo e matrícula) que irão compor a Comissão , a designação do presidente , descrição resumida do fato ou menção a outro instrumento descritivo da irregularidade , indicação do rito (processo disciplinar), prazo, data e assinatura⁷⁰.

A privação do nome do acusado é recomendável , pois, ao final, do processo, o mesmo pode ser inocente. E a omissão de seu nome, não macula o Processo Administrativo Disciplinar. Não deve também ser tipificado o fato , visto que é mais coerente com as garantias estabelecidas no inciso LV do artigo 5º da CF/88 a feitura da tipificação no termo de encerrament o da instrução e indicição , na forma do artigo 161 da Lei no 8.112/90⁷¹.

⁶⁹REVISTA da CGU, 2011, p. 91.

⁷⁰COUTO, 2014, p. 143.

⁷¹*Ibidem*.

Já a instauração do processo disciplinar, se dará através da publicação da portaria baixada pela autoridade competente, que designará seus integrantes e indicará, dentre eles, o presidente da comissão de inquérito (art. 151, I, c/c art. 149, Lei nº 8.112/90). Portanto, a instauração do processo disciplinar só existe e se aperfeiçoa com a publicação do ato que constituir a comissão (portaria inaugural).

A publicação do ato que oficialmente inicia o processo administrativo disciplinar e interrompe a contagem do prazo prescricional de que trata o § 3º do art. 142 da Lei nº 8.112/90, deve ser realizada em boletim interno do próprio Órgão ou Entidade (Boletim de Serviço ou no Boletim de Pessoal), já que a Lei nº 8.112/90 não exige a publicação deste ato no Diário Oficial da União⁷².

A descrição minuciosa dos fatos e a tipificação da conduta do autor ou dos autores são necessárias na indicição, fase posterior à instrução e anterior à defesa, a fim de que seja possível a apresentação dos argumentos do indiciado. A apresentação genérica dos fatos, nessa fase, pode configurar assédio moral da autoridade instauradora contra o servidor ou outra forma de intimidação. Assim, a própria Comissão Processante deve ficar atenta para não ser instrumento de perseguições institucionais⁷³.

4.4 Comissão Processante

Essa comissão é o órgão competente para apurar os fatos delituosos praticados pelo denunciado e sugerir a absolvição ou a condenação conforme num ou noutro desses sentidos, conduzir a prova consubstanciada no processo disciplinar.

As comissões processantes, permanentes ou especiais, são constituídas, em princípio, por três membros nomeados pela autoridade que determinou sua constituição. Seus membros devem ser de ilibada reputação pessoal e profissional e, sempre que possível, de comprovada experiência na condução do processo disciplinar. Devem ser estáveis e de categorias hierárquica, no mínimo,

⁷²REVISTA da CGU, 2011, p. 92.

⁷³COUTO, 2014, p. 144.

igual à do acusado. A estabilidade é necessária para que suas atividades não sejam fraudadas com ameaças de despedimento, e o grau hierárquico superior é relevante para a manutenção do princípio da hierarquia⁷⁴.

Portanto, compete à Comissão Disciplinar ser a responsável pela produção de todos os meios de provas em direito admitidos e necessários , funcionando, inclusive, como juiz da prova , o ato de nomeação dos seus componentes deve atingir a finalidade pública de possibilitar uma apuração justa , séria, competente, equidistante e imparcial, conforme pode-se atestar através da decisão proferida pelo Supremo Tribunal de Justiça, que decidiu assim:

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PENA DE DEMISSÃO. ARTS. 116, III E IX, 117, IX E 132, IV, XI E XIII, DA LEI 8.112/1990. "OPERAÇÃO BR334". ALEGADA QUEBRA DO PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE DA COMISSÃO PROCESSANTE. SINDICANTE QUE PARTICIPA APENAS DA FASE INICIAL DA PERSECUÇÃO DISCIPLINAR, NÃO TOMANDO ASSENTO NA COMISSÃO PROCESSANTE QUE FORMOU O JUÍZO DE VALOR. AUSÊNCIA DE NULIDADE. DESIGNAÇÃO DO CORREGEDOR REGIONAL PARA O MÚNUS DE PRESIDENTE DA COMISSÃO PROCESSANTE. AUSÊNCIA DE PROVAS PRÉ-CONSTITUÍDAS SUFICIENTES A EVIDENCIAR QUE O TRIO PROCESSANTE TENHA CONDUZIDO A APURAÇÃO DE FORMA PARCIAL. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREJUÍZO CONCRETO E EFETIVO. PRINCÍPIO PAS DE NULITTÉ SANS GRIEF. INTERCEPTAÇÃO TELEFÔNICA. ALEGADA NULIDADE. COMPETÊNCIA DO JUÍZO QUE DETERMINOU A QUEBRA DO SIGILO TELEFÔNICO. PRECEDENTES. AUSÊNCIA DE ASSINATURA DE TODOS OS MEMBROS DA COMISSÃO PROCESSANTE NA ATA DE DELIBERAÇÃO. FORMALISMO EXACERBADO. MERO ATO DE EXPEDIENTE. NÃO DEMONSTRAÇÃO DOS PREJUÍZOS SOFRIDOS. PERÍCIA NAS INTERCEPTAÇÕES TELEFÔNICAS. DESNECESSIDADE E INCOMPETÊNCIA DA COMISSÃO PROCESSANTE. PRECEDENTES. SEGURANÇA DENEGADA. 1. Pretende o impetrante, ex-Policial Rodoviário Federal do Quadro de Pessoal do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, a concessão da segurança para anular a Portaria 1.893, de 18 de novembro de 2014, do Exmo. Senhor Ministro de Estado da Justiça, que lhe impôs pena de demissão do cargo público anteriormente ocupado, pelo enquadramento nas infrações disciplinares previstas nos arts. 116, III e IX, 117, IX e 132, IV e IX, da Lei 8.112/1990. 2. Consoante reza o art. 150 da Lei 8.112/1990, a Comissão disciplinar exercerá

⁷⁴GASPARINI, 2008, p. 1016.

suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração. O reconhecimento da quebra da imparcialidade pelo membro da Comissão Processante pressupõe a comprovação, por meio de provas robustas, da emissão de juízo de valor prévio ou o prejulgamento acerca das irregularidades. 3. In casu, a par do PRF Lourival Gonçalves Teixeira ter presidido a Comissão de Sindicância Administrativa Investigativa, vindo a subscrever o Relatório Final, que sugeria a instauração do PAD, sendo posteriormente designado membro da Comissão Processante do OPAD, tal fato, por si só, não tem o condão de ensejar o reconhecimento da nulidade da persecução disciplinar, porquanto a sua participação limitou-se à fase de instauração, não tendo participado das demais fases de inquérito, que incluiu a produção de provas (instrução), apresentação de defesa escrita (defesa) e manifestação da decisão final do colegiado disciplinar (relatório final), vez que fora substituído em momento anterior, não tomando, portanto, assento na Comissão Processante que formou juízo de valor acerca dos fatos apurados. 4. Não há nos autos provas pré-constituídas que demonstrem que o PRF Lourival Gonçalves Teixeira, no período em que integrou a Comissão Processante, teria influenciado na formação do convencimento dos demais membros da Comissão, inexistindo, assim, qualquer impedimento ou suspeição à sua designação para integrar a Comissão de Processo Disciplinar. 5. Na espécie, em que pese tenha sido designado Presidente da Comissão Processante o então Corregedor Regional da PRF na 10ª SFPRF, Vinícius Behrmann Bento, verifica-se das provas pré-constituídas acostadas aos autos que não há qualquer elemento probatório suficiente a evidenciar que o trio processante tenha conduzido a apuração de forma parcial, com juízo de valor já formado, maculando os direitos do impetrante ao contraditório e a ampla defesa, interferindo na produção do convencimento do órgão colegiado, sendo insuficiente para tanto meras alegações no sentido de que o Presidente da Comissão Processante seria o Corregedor Regional, substituindo o Superintendente Regional em suas ausências, tendo desempenhado a gestão de associação de servidores e que também fora alvo das interceptações telefônicas, atuando em determinadas ocasiões como membro da Comissão e em outro como Corregedor Regional e de que os demais membros lhe seriam subordinados, sem nenhum elemento probatório apto a evidenciar, categoricamente, a quebra da imparcialidade. 6. O impetrante não cuidou de evidenciar precisamente a existência de prejuízo concreto e efetivo à sua defesa em razão da participação do PRF Vinícius Behrmann Bento e de outros PRF's vinculados à Corregedoria Regional da PRF no Estado da Bahia, impondo-se recordar que o reconhecimento de nulidade no âmbito de Processo Administrativo Disciplinar pressupõe a comprovação do prejuízo, por força do princípio do *pas de nullité sans grief*, de modo que, ausente a comprovação do efetivo prejuízo e a demonstração de que com a participação de outros servidores o resultado da persecução disciplinar seria diverso, não há como reconhecer na via estreita do mandado de segurança a pretendida nulidade. 7. É

firme o entendimento no âmbito do Superior Tribunal de Justiça no sentido de que "eventuais irregularidades atinentes à obtenção propriamente dita das "interceptações telefônicas"- atendimento, ou não, aos pressupostos previstos na Lei n.º 9.296/96 - não podem ser dirimidas em sede de mandado de segurança, porquanto deverão ser avaliadas de acordo com os elementos constantes dos autos em que a prova foi produzida e, por conseguinte, deverão ser arguidas, examinadas e decididas na instrução da ação penal movida em desfavor da Impetrante"[.....]⁷⁵.

Nenhum dos membros da comissão permanente pode ter com o denunciante grau de parentesco consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau. O servidor não pode recusar-se ao chamamento para compor uma comissão processante, dado que a aceitação constitui dever funcional, salvo se impedido. A duração do mandato dos membros das comissões permanentes costuma ser por dois anos, mas nada impede que a autoridade competente os substitua. Já, as comissões processantes especiais, a nomeação é feita, até o término do trabalho⁷⁶.

Somente os membros das comissões processantes permanentes estão liberados do exercício do cargo que detêm e, naturalmente, nada recebem por esse serviço em específico, recebem os vencimentos do cargo que titularizam⁷⁷.

As comissões processantes possuem competência para apurar as infrações atribuídas ao acusado, nada mais lhes cabe. Para a apuração das infrações pode a comissão, praticar todos os atos e promover todas as medidas que para tanto fizerem necessárias, sem, evidentemente, o cometimento de abuso de poder ou desvio de finalidade⁷⁸.

A legislação pertinente costuma prever a constituição de duas espécies de comissão processante: uma permanente, e outra especial. A primeira é a que funciona ordinariamente, apurando as infrações cometidas pelos servidores e relatando os respectivos processos. A segunda é a que funciona esporadicamente, promovendo a instrução e relatando o processo que lhe é submetido. A comissão

⁷⁵BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. STJ - MS: 21647 DF 2015/0048630-9. Relator: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 26/10/2016, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO. **DJe**, 01 Dez. 2016. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/411691934/mandado-de-seguranca-ms-21647-df-2015-0048630-9/inteiro-teor-411691955>. Acesso em: 25 Jul. 2021.

⁷⁶ Gasparini, 2008, p.1016.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ *Ibid*.

processante permanente é constituída para todos os processos administrativos disciplinares abertos, enquanto a especial o é somente para determinado processo administrativo. Pode haver, de ambas as espécies, mais de uma comissão⁷⁹.

Assim sendo, qualquer manifestação de parcialidade ou indeferimento de produção de algum meio de prova admitida em direito, ou reinquirição de testemunhas, além do indeferimento de outras fundamentais diligências, sem motivação legal que justifique esse cerceamento de defesa do servidor acusado, pode configurar a caracterização da falta de isenção dos membros da Comissão Disciplinar⁸⁰.

A Comissão Disciplinar procura encontrar a verdade real dos fatos, promovendo a produção de todos os meios de provas admitidos e necessários, tais como, tomadas de depoimentos, acareações, diligências, entre outros. É através da investigação dos fatos que o objeto do processo administrativo disciplinar, atingi sua finalidade⁸¹.

4.5 Prazo de Conclusão do Processo Administrativo Disciplinar

O prazo para término do Processo Administrativo Disciplinar é de 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, na forma do artigo 152 da Lei no 8.112/90⁸².

Importante notar, que o Processo Administrativo Disciplinar tem prazo impróprio de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação do ato que constituir a Comissão para a sua conclusão, podendo ser prorrogado por igual período, somente se as circunstâncias exigirem. A prorrogação deve ser publicada antes do término do termo inicial, em virtude da impossibilidade de prorrogação do que já fora extinto⁸³.

Assim, as alegações de nulidade por excesso prazal, em virtude do

⁷⁹GASPARINI, 2008, p. 1018.

⁸⁰MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **Tratado de Direito Administrativo Disciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 691.

⁸¹*Ibidem*.

⁸²COUTO,2014, p. 156

⁸³*Ibidem*.

processo administrativo ter extrapolado os 120 (cento e vinte) dias legais, têm sido unanimemente repelidas pela jurisprudência, o que é muito razoável, pois existem processos administrativos disciplinares altamente complexos que demandam, por vezes, anos para sua conclusão⁸⁴.

Por fim, deve ser observado que o prazo total é de 140 (cento e quarenta) dias para conclusão do Processo Administrativo Disciplinar com o julgamento, pois o artigo 167 da Lei nº 8.112/90 concede 20 (vinte) dias à autoridade competente para proferir a sua decisão com base no relatório apresentado, e deve ser observado que a extrapolação do prazo possibilita o reinício da contagem do prazo prescricional em favor do acusado e a concessão de aposentadoria⁸⁵.

Vê-se, assim, que a única repercussão prevista na Lei nº 8.112/90 para a inconclusividade da apuração no prazo ordinariamente estabelecido é a retomada da contagem do prazo previsto inicialmente para a prescrição da pretensão punitiva da Administração, o qual, consoante os incisos I a III do art.142 da Lei nº 8.112/90 poderá ser 180 dias, se a penalidade cabível for de advertência, 2 anos, se a pena for de suspensão, ou 5 anos, quando a penalidade for de demissão, destituição do cargo em comissão e cassação de aposentadoria⁸⁶.

Conclui-se, portanto, que após vencido o prazo legalmente estabelecido para os trabalhos da comissão, não se dá a extinção do poder disciplinar da Administração, de modo que, passado esse prazo, necessária se faz a concessão de novos e subsequentes prazos para a elucidação dos fatos sob apuração, com espeque na busca da verdade material, e à luz de princípios como os da eficiência, moralidade e duração razoável do processo⁸⁷.

Nesse sentido, poderá a autoridade competente, sempre ponderando no caso concreto a utilidade e necessidade da continuidade do procedimento, e com esteio nos princípios mencionados, conferir novos prazos de trabalho à comissão disciplinar. Acrescente-se que a possibilidade de concessão de novos prazos de trabalho para a comissão pode ser extraída, também, da leitura do

⁸⁴ COUTO, 2014, p. 156.

⁸⁵ COUTO, 2014, p.157.

⁸⁶ REVISTA da CGU, 2019, p. 90.

⁸⁷ *Ibidem*.

parágrafo único do art. 147⁸⁸ da Lei nº 8.112/90, ao determinar⁸⁹.

4.6 Inquérito

O inquérito é a fase posterior à instauração que compreende a instrução, a defesa e o relatório, conforme o artigo 151⁹⁰, II da Lei no 8.112/90⁹¹.

A mais importante e legalista das fases do PAD é a instrução processual, considerando que é nesta fase que são produzidas todas as provas necessárias e indispensáveis a elucidação do fato à apuração, devendo sempre ser observado a garantia do exercício do Direito de Defesa do investigado⁹².

Segundo Gasparini:

Não se pode deixar de observar as garantias do Direito que são asseguradas ao investigado nesta fase, já que segundo o autor nessa fase é assegurado ao denunciado a possibilidade de acompanhar o processo, pessoalmente, ou, através de seu advogado sendo-lhe permitido reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas⁹³.

Em atenção ao princípio constitucional da ampla defesa e do contraditório, a fase da defesa do servidor investigado se torna instrumento que pode ocasionar a nulidade de todo processo, caso não seja garantido este direito ao investigado, conforme artigo 5º⁹⁴, LV, da Constituição Federal de 1988⁹⁵.

O direito fundamental do contraditório e da ampla defesa vem garantido através do artigo 156⁹⁶ da lei 8.112/90. No entanto, o abuso ao direito de

⁸⁸BRASIL, 1990. Lei nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990. Art. 147. (...) Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

⁸⁹REVISTA da CGU, 2019, p. 90.

⁹⁰BRASIL, 1990. Lei nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990. Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases: II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório.

⁹¹COUTO, *op. cit.*, p. 157.

⁹²SOUZA, 2015, p. 35.

⁹³GASPARINI *apud* SOUZA, *op. cit.*

⁹⁴MONTEIRO, 2015. 5º, LV, da Constituição Federal de 1988. “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

⁹⁵SOUZA, *op. cit.*, p. 36.

⁹⁶BRASIL, 1990. Art. 156. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos,

defesa deve ser contido pelo presidente da comissão, indeferindo os pedidos considerados inconvenientes (§ 1º do art. 156)⁹⁷.

Este princípio consagrado em nossa Constituição, e que deve se fazer presente na instrução do PAD, é motivo em várias demandas judiciais de nulidade do processo disciplinar quando não é observado, conforme pode-se atestar através da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, que decidiu assim:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. EMBARGOS CONHECIDOS COMO AGRAVO REGIMENTAL. ART. 1.024, § 3º, DO CPC. WRIT IMPETRADO CONTRA ATO POR MEIO DO QUAL FOI APLICADA PENALIDADE DE DEMISSÃO. RECURSO INTERPOSTO CONTRA ACÓRDÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA QUE DENEGOU A ORDEM. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. I – A conduta da recorrente, além de grave, foi apurada em procedimento que respeitou os princípios do contraditório, da ampla defesa, da proporcionalidade e da legalidade. II – No caso, a penalidade de demissão, prevista na Lei 8.112/1990, foi adequadamente aplicada. III – Embargos de declaração conhecidos como agravo regimental, a que se nega provimento⁹⁸.

Diante de tais constatações, evidenciamos que a fase da instrução processual é imprescindível para a procura da verdade real, ocasião em que os integrantes da comissão processante se utilizarão de todos meios de provas permitidas por lei, que podemos citar: testemunhais, documentais, acareação, pericial, entre tantas outras, e que ao servidor investigado, lhe seja garantido o amplo direito de defesa e do contraditório.

Já no relatório, a comissão processante irá traduzir de maneira resumida, todos os fatos e provas colhidas no decorrer da instrução processual, através da qual, os integrantes do PAD fará uma minuciosa análise também da defesa apresentada pelo investigado, ocasião em que concluirá seus trabalhos, apresentando à autoridade que designou a comissão disciplinar, sugestões relativas as medidas a serem adotadas em relação aos fatos postos à apuração. Este

quando se tratar de prova pericial.

⁹⁷*Ibidem*. § 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

⁹⁸BRASIL. Superior Tribunal Federal. STF - ED RMS: 36764 DF - DISTRITO FEDERAL 0088838-71.2014.3.00.0000. Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 16/06/2020, Segunda Turma. **DJe**, 155, 22 Jun. 2020. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 25 Jul. 2021.

procedimento legal se encontra previsto no art. 165⁹⁹ e seus parágrafos da Lei nº 8.112/90¹⁰⁰. Este deve ser uma peça concatenada e lógica, sob pena de possibilitar a sua nulidade parcial e a designação de outra Comissão¹⁰¹.

Segundo Carvalho, se torna imprescindível no relatório da comissão processante, além de ser feita uma análise de todos os elementos contidos nos autos, pautado nos aspectos imparciais, objetivos e verdadeiros, quando assim leciona:

[...] o relatório da comissão deverá ser fruto da global e isenta consideração dos atos do processo administrativo disciplinar e dos fatos comprovadamente cometidos pelo servidor, prestando-se como norte que guiará a autoridade julgadora na decisão final de punir ou absolver o acusado, [...] pautando-se nas presumidamente imparciais, objetivas e verdadeiras conclusões da comissão processante¹⁰².

É relevante destacar que o relatório não é vinculante à administração pública, considerando que autoridade não fica adstrita a ele, podendo divergir de suas conclusões, conforme nos esclarece Meirelles¹⁰³, “quando assim ressalta sobre isso, o chamando de peça meramente informativa e opinativa, sem efeito vinculante para a Administração ou para os interessados no processo”. Daí porque pode a autoridade julgadora, divergir das conclusões e sugestões do relatório, sem qualquer ofensa ao interesse público ou ao direito das partes, desde que fundamente a sua decisão em elementos existentes no processo, ou na insuficiência de provas para uma decisão punitiva, ou mesmo deferitória ou indeferitória da pretensão postulada¹⁰⁴.

Ante o exposto, dá-se que o relatório precisará estar revestido das mínimas formalidades necessárias para sua apreciação, pois, se não apresentar, estará sujeito ao não acolhimento por parte da autoridade, além de tudo pode ser, declarada a nulidade do PAD.

⁹⁹BRASIL, 1990. Art.165. 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. § 1 O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor. § 2 Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

¹⁰⁰SOUZA, 2015, p. 39.

¹⁰¹COUTO, 2014, p. 168.

¹⁰²CARVALHO *apud* SOUZA, 2015.

¹⁰³MEIRELLES *apud* SOUZA, *op. cit.*

¹⁰⁴SOUZA, *op. cit.*, p. 40.

Assim, será no relatório que os integrantes da comissão, além de resumir todos fatos e provas contidas nos autos, fará uma relação processual entre os fatos investigados e a norma em vigor, possibilitando à autoridade que designou os trabalhos, caso entenda por acolher a sugestão da comissão, aplicar uma pena com base no fato apurado e na prova que consubstancia a ocorrência do mesmo, não deixando margens a interpretações duvidosas. E indiciado não precisa ser intimado do relatório conclusivo¹⁰⁵.

4.7 Julgamento

Em regra, a autoridade competente para o julgamento do processo é a que o instaurou e terá 20 (vinte) dias¹⁰⁶, a contar do recebimento dos autos, para proferir a sua decisão, porém, se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora, o processo será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo¹⁰⁷.

O julgamento caberá a autoridade competente para a imposição de pena mais grave. Em caso de inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos¹⁰⁸.

O julgamento acatará o relatório da Comissão, salvo quando contrário às provas dos autos. Quando o relatório da Comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade (art. 168)¹⁰⁹.

O poder discricionário que é detentor a autoridade administrativa, lhe permite acolher total, parcial ou não acolher as sugestões contidas no relatório da comissão processante, já que julgará com base nas provas contidas nos autos, conforme aduz Lessa que:

¹⁰⁵*Ibidem.*

¹⁰⁶Art. 167. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

¹⁰⁷COUTO, 2014, p. 170.

¹⁰⁸*Ibidem.*

¹⁰⁹*Ibid.*

(...) de fato, trata-se de atribuição bastante delicada o poder-dever de julgar, merecendo lembrar que a autoridade julgadora proferirá a decisão de acordo com a livre apreciação das provas, podendo, inclusive, não acatar o relatório da comissão de inquérito, quando este contrariar as provas dos autos, conforme se vê do Art. 168, § único, da Lei nº 8.112/90¹¹⁰.

Com base nesta conceituação, revela-se a importância do poder discricionário que possui gestor público, embora este seja embasado nos ditames legais, existe margens para a decisão da autoridade, conforme explica Silva, que conceitua esta prerrogativa do administrador público como sendo a:

Discricionariedade a liberdade de ação administrativa, dentro dos limites permitidos em lei, ou seja, a lei deixa certa margem de liberdade de decisão diante do caso concreto, de tal modo que a autoridade poderá optar por uma dentre várias soluções possíveis, todas, porém, válidas perante o direito. É, portanto, um poder que o direito concede à Administração, de modo explícito ou implícito, para a prática de atos administrativos, com a liberdade na escolha segundo os critérios de conveniência, oportunidade e justiça, próprios da autoridade, observando sempre os limites estabelecidos em lei, pois estes critérios não estão definidos em lei¹¹¹.

Inobstante a relevância da análise e decisão, por parte da autoridade administrativa, do relatório que lhe é apresentado pela comissão processante, deve ser considerado que os integrantes da comissão, quando receberam a incumbência de apurar a infração que originou o PAD, o faça de modo a respeitar os princípios consagrados na administração pública, lhe assegurando por lei, a necessária imparcialidade, a independência e o sigilo na apuração, conforme preconiza o art. 150¹¹² da Lei nº 8.112/90¹¹³.

Assim, ressalta-se que o dispositivo da Lei, oferta em favor dos integrantes da comissão processante, independência necessária a formulação de suas convicções, mesmo que estas não se alinhem ao que possam entender a autoridade, acerca do caso. Caso, a possibilidade de independência ou a

¹¹⁰LESSA *apud* SOUZA, 2015, p. 40.

¹¹¹SILVA *apud* SOUZA, 2015, p. 41.

¹¹²BRASIL, 1990. 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.

¹¹³SOUZA, *op. cit.*

possibilidade de suas conclusões não sejam acolhida, pela autoridade, este não acolhimento, deve ser sempre fundamentado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, teve como objeto de estudo a sindicância e processo administrativo disciplinar na administração pública através do estudo e análise de bibliografias referentes aos temas, foi realizado um amplo estudo em obras de autores que tratam o tema de maneira contextualizada e objetiva.

A sindicância é procedida para investigar os fatos que se tem conhecimento de forma genérica, sem prévia indicação de autoria. Constitui-se de procedimento administrativo investigativo e preparatório discricionário, por não ter um procedimento previsto em lei. Não sendo obrigatório o devido processo legal. Já, a sindicância investigatória tem como objetivo estabelecer a autoria a materialidade da irregularidade, podendo ser feita por qualquer servidor com atribuições de chefia , independentemente de previsão expressa ou de competência para a sua instauração, além de poder servir como meio preparatório para a sindicância disciplinar ou o processo administrativo disciplinar.

Este por sua vez, deve observância aos princípios fundamentais do Devido Processo Legal, da Ampla Defesa e do Contraditório, bem como dos Princípios Reitores da Administração. Essa obrigatoriedade se constitui em uma garantia dos servidores que são acusados de haverem cometido infrações administrativas e respondem a processos disciplinares. A lei atribuiu obrigatoriedade aos gestores públicos de apuração das irregularidades de que tiverem conhecimento, destinando para tanto o processo administrativo disciplinar como principal instrumento para a realização dessa tarefa.

O processo disciplinar está regulamentado no Estatuto dos Servidores Civis Federais da União, dividido em fases, como o processo administrativo comum, que inclui a instauração, instrução, defesa, relatório e julgamento, o processo disciplinar tem a peculiaridade de aglomerar três fases e dar o nome de inquérito, seguindo-se para o julgamento, que deve basear-se no apurado no processo, mesmo que contrariando o relatório.

Portanto, conclui-se que tanto a sindicância, quanto o processo administrativo disciplinar, deveria ser de conhecimento para a aplicabilidade de

todos os gestores públicos, uma vez que tornaria a administração pública mais dinâmica, eficiente.

REFERÊNCIAS

- ARGERICH, Eloisa Nair de Andrade. **Apontamentos de Direitos Administrativos**. 4. ed. Ijuí: Ed. Unijuí, 2020.
- BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. **Processo Administrativo Disciplinar**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- BASTOS, Aline Maria Dias. **Regime Disciplinar do Servidor Público Temporário**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração Direito do Estado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. 2014.
- BERWING, Aldemir. **Direito Administrativo**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. acesso em: 28 Set. 2021.
- BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Seção 1, 12 Dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 25 Jun. 2021.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. STJ - MS: 18162 DF 2012/0027627-0. Relator: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Julgamento: 10/06/2015, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO. **DJe**, 01 Jul. 2015. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/205222586/mandado-de-seguranca-ms-18162-df-2012-0027627-0/relatorio-e-voto-205222598>. Acesso em: 25 Jul. 2021.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. STJ - MS: 21647 DF 2015/0048630-9. Relator: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 26/10/2016, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO. **DJe**, 01 Dez. 2016. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/411691934/mandado-de-seguranca-ms-21647-df-2015-0048630-9/inteiro-teor-411691955>. Acesso em: 25 Jul. 2021.
- BRASIL. Superior Tribunal Federal. STF - ED RMS: 36764 DF - DISTRITO FEDERAL 0088838-71.2014.3.00.0000. Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 16/06/2020, Segunda Turma. **DJe**, 155, 22 Jun. 2020. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em: 25 Jul. 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional Federal. TRF-1 - REO: 49997 BA 1997.01.00.049997-3. Relator: JUIZ ALOISIO PALMEIRA LIMA, Data de Julgamento: 16/10/2000, PRIMEIRA TURMA. **Diário Oficial da Justiça**, p. 12, 30 Out. 2000. Disponível em:

<https://trf-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2337183/remessa-ex-officio-reo-49997-ba-19970100049997-3>. Acesso em: 25 Jun. 2021.

COIMBRA, Lucimara Oldani Taborda. **A demissão dos maus servidores**.

Disponível em:

<https://www.unipublicabrasil.com.br/uploads/materiais/72d3223dff0574935a027eecf5005a8916052018141732.pdf>. Acesso em: 01 Maio 2021.

COUTO, Reinaldo. **Curso Prático de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMA, J. B. Menezes. **Sindicância e Verdade Sabida**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

MACEDO, Alexandre Cordeiro; WALTER JUNIOR, Gilberto; VIANNA, Marcelo Pontes (coord.). **Manual de proceso administrativo disciplinar**. Brasília: CGU, 2021.

MARINELA, Fernanda. **Atos Administrativos**. [Parte II]. Disponível em:

<http://www.marinela.ma/wp-content/uploads/2017/05/CADERNODEAULAIINTENSIVOIAULA10ATOSII.pdf>

Acesso em: 04 Ago. 2021.

MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **Tratado de Direito Administrativo Disciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito Administrativo**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes; ALEIXO, Délcio Balesteiro; BURLE FILHO, José Emmanuel. **Direito Administrativo Brasileiro**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MELO, Regina Gonçalves de. **A eficácia do processo administrativo disciplinar no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 144f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

MONTEIRO, Ellen João. **A sindicância enquanto processo administrativo: um estudo da Lei 8.112/90 e a aplicabilidade dos princípios do contraditório e da ampla**

defesa, previstos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal. Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, 2015.

PARANÁ. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. **TJ-PR 8830468 PR 883046-8 (Acórdão)**. Relator: Rogério Ribas, Data de Julgamento: 07/08/2012, 5ª Câmara Cível). Disponível em: <https://portal.tjpr.jus.br/jurisprudencia/publico/pesquisa.do?actionType=pesquisar>. Acesso em: 25 Jun. 2021.

PEREIRA, Julian de Sousa. **Direitos de Usuários de Saúde no Município de Araguaína-TO**: um Ensaio Propositivo a Partir da Análise de Casos Sobre a Judicialização dos Direitos Humanos. Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas - Curso de Pós Graduação (Mestrado) em Prestação Jurisdicional em Direitos Humanos, 2020.

REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, ano VI, p. 227, Jul., 2011. Disponível em: www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar-versaodigital. Acesso em: 10 Jul. 2021.

REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, p. 71, 2013. Disponível em: www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar-versaodigital. Acesso em: 10 Jul. 2021.

REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, p. 212, 2019. Disponível em: www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar-versaodigital. Acesso em: 28 Set.. 2021.

REVISTA da CGU, ed. esp. Correição, Presidência da República, Controladoria-Geral da União, Brasília, CGU, 2021. Disponível em: www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar-versaodigital. Acesso em: 30 Ago. 2021.

RIBEIRO, Márcio. A aplicação de medidas cautelares no processo administrativo sancionador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4009, 23 jun. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28401>. Acesso em: 10 Jun. 2021.

SOUZA, Fernando Cavalcanti de. **Regime disciplinar**: uma análise dos procedimentos na Universidade Federal de Pernambuco de 2010 a 2013. Dissertação Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2015.