



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PROFIAP

**O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR  
E SUA EFETIVIDADE NO ÂMBITO DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**

DEYSE KELLY PEDROSA ALVES

PALMAS  
2019

DEYSE KELLY PEDROSA ALVES

**O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR  
E SUA EFETIVIDADE NO ÂMBITO DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas da Universidade Federal do Tocantins, foi avaliada para a obtenção do título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Keile Aparecida Beraldo.

PALMAS  
2019

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

A474p ALVES, DEYSE KELLY PEDROSA .  
O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SUA EFETIVIDADE  
NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS . / DEYSE  
KELLY PEDROSA ALVES. – Palmas, TO, 2019.  
113 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins  
– Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado)  
Profissional em Gestão de Políticas Públicas, 2019.

Orientadora : Keile Aparecida Beraldo.

1. Servidor Público.. 2. Infração Disciplinar. 3. Rito Sumário e Rito  
Ordinário. 4. Gestão de Processos.. I. Título

**CDD 350**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer  
forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte.  
A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184  
do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os  
dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

DEYSE KELLY PEDROSA ALVES

**“O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SUA EFETIVIDADE NO  
ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS”**

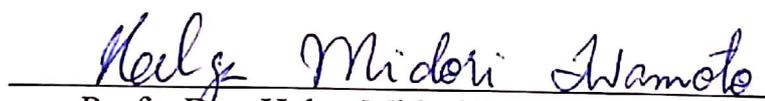
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Tocantins para obtenção do título de Mestre.

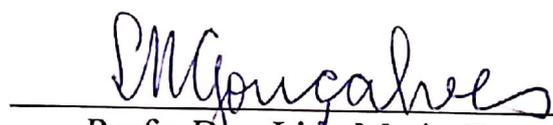
Orientadora: Keile Aparecida Beraldo

Aprovada em 07/02/2019.

BANCA EXAMINADORA:

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Keile Aparecida Beraldo (Orientadora)

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Helga Midori Iwamoto (membro interno)

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Lina Maria Gonçalves (membro externo)

## **AGRADECIMENTOS**

A professora e orientadora Dra. Keile Aparecida Beraldo, pela atenção, carinho e dedicação com que tem me auxiliado. Profissional exemplar, pessoa solidária, uma mulher valorosa.

A UFT, que através de seus colaboradores, me deu a oportunidade de me qualificar e me incentivou a buscar aperfeiçoamento.

A Coordenadora do PROFIAP, Dra. Helga Midori Iwamoto, por ter me ajudado desde os primeiros passos dessa caminhada.

A professora Dra. Lina Maria Gonçalves, que prestou valiosas contribuições para a melhoria deste trabalho.

Aos professores do PROFIAP, pelo conhecimento repassado durante as disciplinas: Helga Midori Iwamoto, Lia Almeida, Waldecy Rodrigues, Keile Aparecida Beraldo, Suzana Gilioli C. Nunes, Ana Lúcia Medeiros, Cleiton Silva Ferreira Milagres, Karla Barbosa Klein e Élvio Quirino Pereira.

Aos servidores lotados no setor de correção da UFT: Joienita, Yasmim e Michael, por terem possibilitado a coleta dos dados utilizados nesta pesquisa e serem sempre tão prestativos e atenciosos.

Aos colegas do PROFIAP que compartilharam conhecimentos e experiências. Em especial às companheiras Fabiene de Fátima Ferreira Nunes e Kátia Zavarize Oliosi, minha gratidão pelo companheirismo.

## DEDICATÓRIA

Primeiramente *Hacadósh Baruch hu*, Santo, bendito é Ele, porque eterna é a Sua misericórdia.

Ao meu querido marido Wilson Stopa Alves Pedrosa, amigo, companheiro e carinhoso, que com sabedoria me ajuda a manter nosso lar sempre em harmonia, ensinando com carinho aos nossos amados filhos Thiago Pedrosa Alves Stopa, Thialen Pedrosa Alves Stopa e Elyahu Pedrosa Alves Stopa, nossas preciosas jóias que nos fazem tão felizes e que alegam nossos corações constantemente. Wilson, homem forte e determinado que me mantém segura a cada passo que eu dou, me incentivando e ajudando. Sou grata por ter você, meu amor, Baruch Hashem. Que seja da vontade do nosso Rei, Todo Poderoso, manter nosso lar em harmonia, e que a nossa união seja eterna e que juntos possamos bendizer o nome do Criador do universo.

A minha família. Minha amada mãe Mariluci Rosa Pedrosa, exemplo de mulher guerreira e determinada que vive com alegria e ajuda a todos, em quem me espelho, mulher valorosa que dedica sua vida a família e a fazer o bem. Meu amado pai Agenor Pinheiro Pedrosa que nunca mediu esforços para sustentar nossa família. A minha amada irmã Tatiana Rosa Pedrosa, toda a minha gratidão e admiração por sua bondade e esforço para conquistar honestamente tudo que deseja. Ao meu irmão Maykon Diógenes Pedrosa a quem desejo em breve ver formado, com uma bela família e satisfeito. A minha amada irmã Francielle Karine Pedrosa, a quem admiro, que trilha caminhos de honestidade e busca praticar justiça. A meus avós que ajudaram a cuidar de mim quando eu ainda era uma criança e que muito me ensinaram, Benedito Rosa e Cecília Rosa.

Ao meu amado sogro Ezequiel Stopa, que como filha me acolheu em sua família. A minha amada sogra Vani de Oliveira Alves Stopa, que me ajudou financeiramente no início de meu casamento e ajudou a cuidar dos meus filhos, eternamente serei grata. Aos meus cunhados: Wellington Alves Stopa, Uiliam Alves Stopa e Cleiton Alves Stopa. As minhas queridas cunhadas Mirian Alves Stopa, Daiane Alves Stopa e Kessia Alves Stopa. Aos meus sobrinhos que tanto me alegam: Matheus Taylor, Gabrielly, Kauã Bruno, Thalyson Benjamin, Milena, Nicolás Samuel, Anna Beatriz, Daniel e a bebezinha da Kessia que está a caminho, titia ama muito vocês e deseja que nossa família cresça a cada dia e que vivamos sempre em conformidade com a vontade Daquele cujo glorioso reino é eterno.

A Michele, por ser uma secretária tão carinhosa e atenciosa.

ALVES, Deyse Kelly Pedrosa. **O processo administrativo disciplinar e sua efetividade no âmbito da Universidade Federal do Tocantins**. 2019, 113 fls. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) Universidade Federal do Tocantins. Palmas, 2019.

## **RESUMO**

O ordenamento jurídico atual garante ao servidor público o devido processo legal, a garantia de ampla defesa, contraditório e demais direitos passíveis de aplicação na esfera administrativa por meio do processo administrativo disciplinar (PAD). O objetivo deste trabalho foi analisar os processos administrativos disciplinares no período de 2015 até 2017 no âmbito da UFT, visando apresentar, para a gestão da Universidade, sugestões para minimizar os custos com os processos disciplinares, assim como diminuir sua incidência. Para alcançar o objetivo proposto foi necessário mapear os processos disciplinares no referido período; identificar as causas de maior incidência nos processos administrativos disciplinares e; analisar a efetividade dos processos administrativos disciplinares na UFT. A pesquisa adotou uma abordagem metodológica mista, que permite conjugar técnicas quantitativas e qualitativas. Os procedimentos metodológicos usados para coletar os dados foram, a análise documental e observação participativa, para culminar na descrição e análise dos processos, classificados por tipo e ocorrência. Os resultados permitiram traçar a tipologia dos processos disciplinares e verificar os de maior incidência, dentre outras características. A partir da análise foi possível sugerir a nomeação de comissões permanentes de processos disciplinares periodicamente capacitadas para garantir a sua celeridade, visando garantir sua efetividade enquanto instrumento destinado a apurar a responsabilidade de servidores e diminuir seu custo aos cofres públicos, que nos três anos analisados chegou-se a estimativa de mais de um milhão e meio de reais.

**Palavras chave:** Servidor Público, Infração Disciplinar, Rito Sumário, Rito Ordinário, Gestão de Processos.

ALVES, Deyse Kelly Pedrosa. **The disciplinary administrative process and its effectiveness in the scope of the Federal University of Tocantins.** 2019, 113 pages. Dissertation (Professional Master in Public Administration) Federal University of Tocantins. Palmas, 2019.

## **ABSTRACT**

The current legal system guarantees the public servant the due legal process, the guarantee of ample defense, contradictory and other rights that can be applied in the administrative sphere through the administrative disciplinary process (ADP). The objective of this study was to analyze the disciplinary administrative processes in the period from 2015 to 2017 within the scope of UFT, aiming to present suggestions for the management of the University to minimize the costs of disciplinary processes, as well as to reduce their incidence. In order to achieve the proposed goal, it was necessary to map out the disciplinary processes in that period, identify the causes of greater incidence in disciplinary administrative processes and analyze the effectiveness of disciplinary administrative processes in UFT. The research adopted a mixed methodological approach, which allows combining quantitative and qualitative techniques. The methodological procedures used to collect the data were documental analysis and participatory observation, to culminate in the description and analysis of the processes, classified by type and incidence. The results allowed to outline the typology of the disciplinary processes and to verify the ones of greater incidence, among other characteristics. After the analysis it was possible to suggest the appointment of permanent commissions of disciplinary processes periodically trained to guarantee their agility, aiming to guarantee its effectiveness as a tool to determine the responsibility of employees and reduce their cost to public coffers, which in the three years analyzed arrived an estimate of more than 1.5 million reals.

**Keywords:** Public Servant, Disciplinary Offense, Summary Rite, Ordinary Rite, Process Management

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AGU	Advocacia Geral da União
CGU	Corregedoria Geral da União
CLT	Consolidação das leis trabalhistas
CONSUNI	Conselho Universitário
CPD	Procedimentos Administrativos Disciplinares
IES	Instituição de Ensino Superior
IFPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
MEC	Ministério da Educação
PAD	Processo administrativo disciplinar
Parfor	Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
STF	Supremo Tribunal Federal
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFPE	Universidade Federal da Pernambuco
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFT	Fundação Universidade Federal do Tocantins

## **LISTA DE FIGURAS E QUADROS**

Figura 1 - Curso de Processo Administrativo Disciplinar.....	41
Figura 2 - Fluxo de Processos Disciplinares .....	81
Quadro 1 - Valores esperados para cada etapa do PAD .....	72
Quadro 2 - Custo de Sindicância e PADs Realizados na UFT por Ano/2008 a 2014 .....	73

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Principais Causas de Instauração de Procedimentos Disciplinares na UFT em 2015 .....	82
Gráfico 2 -Principais Causas de Instauração de Procedimentos Disciplinares na UFT em 2016 .....	83
Gráfico 3 -Principais Causas de Instauração de Procedimentos Disciplinares na UFT em 2017 .....	84
Gráfico 4 -Evolução da Quantidade de Sindicância Investigativa 2015 a 2017 .....	85
Gráfico 5 -Evolução da Quantidade de Sindicância Acusatória/Contraditória 2015 a 2017 .....	86
Gráfico 6 -Evolução da quantidade de PAD Rito Ordinário 2015 a 2017 .....	87
Gráfico 7 -Evolução da Quantidade de PAD Rito Sumário 2015 a 2017 .....	88
Gráfico 8 -Número de procedimentos disciplinares instaurados por ano.....	89
Gráfico 9 -Quantidade de portarias publicadas para os processos do ano de 2015.....	90
Gráfico 10 -Quantidade de portarias publicadas para os processos do ano de 2016.....	91
Gráfico 11 -Quantidade de portarias publicadas para os processos do ano de 2017.....	92
Gráfico 12 - Custo de Estimado dos Procedimentos Disciplinares realizados na UFT 2015 ..	94
Gráfico 13 -Custo de Estimado dos Procedimentos Disciplinares realizados na UFT 2016 ...	95
Gráfico 14 - Custo Estimado dos Procedimentos Disciplinares realizados na UFT-2017.....	96
Gráfico 15 -Quantidades de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores 2015.....	96
Gráfico 16 -Quantidades de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores - 2016 .....	97
Gráfico 17 -Quantidades de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores 2017.....	98

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	13
1.1. OBJETIVOS .....	16
1.1.1 Objetivo Geral .....	16
1.1.2 Objetivos Específicos .....	16
1.2. JUSTIFICATIVA .....	16
2. METODOLOGIA .....	18
1 <sup>a</sup> . Etapa: revisão bibliográfica.....	19
2 <sup>a</sup> . Etapa: delimitação da amostra da pesquisa .....	20
3 <sup>a</sup> . Etapa: levantamento dos dados .....	20
4 <sup>a</sup> . Etapa: análise dos dados.....	21
3. REFERENCIAL TEÓRICO .....	22
3.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	22
3.2 DIREITO ADMINISTRATIVO .....	24
3.3 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	29
3.3.1 Princípios Aplicáveis ao PAD .....	33
3.3.2 PAD e os Procedimentos Disciplinares não Punitivos .....	39
3.3.3 Processos Disciplinares Punitivos e suas Fases.....	46
3.4 DIREITO DE PETIÇÃO NO PAD .....	52
3.5 PENALIDADES.....	55
3.6 CONTROLE JUDICIAL DOS ATOS ADMINISTRATIVOS .....	69
3.7 OS CUSTOS DOS PADS .....	71
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	76
4.1 MAPEAMENTOS DOS PROCESSOS DISCIPLINARES NA UFT .....	80
4.2. CAUSAS DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES NA UFT .....	81

4.3 ANÁLISES DA EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES NA UFT .....	85
4.4 PAD E RITO ORDINÁRIO NA UFT.....	87
4.5 PORTARIAS PUBLICADAS NA UFT .....	90
4.6 CUSTOS DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS NA UFT .....	93
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	101
REFERÊNCIAS .....	105
APÊNDICE A – Roteiro para Análise Documental.....	111
ANEXO A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética .....	112

## 1. INTRODUÇÃO

O processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal é regulamentado a pela Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), o artigo 37 da Constituição (BRASIL, 1988) e a Lei 9.784 (BRASIL, 1999) regulam. Além dessas, o Poder Público pode utilizar-se de outras a depender das necessidades que surgirem no decorrer dos processos (BRASIL/CGU, 2017a). Nesta perspectiva, estão amparados pelo regime jurídico de que trata a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) todos os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Desde sua posse, todos os servidores públicos lotados nesta instituição, estão vinculados aos princípios legais que regem a Administração Pública Federal. O art. 2º da Lei 8.112 (BRASIL, 1990) define que “servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público”, e, no artigo 3º conceitua que “cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor” (BRASIL, 1990). Os servidores públicos são portadores de direitos e obrigações, decorrentes das legislações e das atribuições do cargo ou função que exercem.

Quando a Administração Pública, em qualquer instância, e as universidades não fogem à regra, depara-se com uma conduta inadequada praticada pelo agente público, que deixe de cumprir um dever a ele imposto, incide em uma proibição ou venha agir em desacordo com qualquer legislação a qual esteja obrigado, ela tem o dever de apurar. Por meio de um processo disciplinar averigua se o comportamento praticado pelo agente público é considerado infração disciplinar e, caso se enquadre como tal, por estar expressamente tipificado na legislação, deverá receber a punição adequada à gravidade do ato praticado (BRASIL, 1990).

A punição somente poderá ser aplicada ao servidor, conforme disciplina a Carta Magna, após o devido processo legal, no qual lhe sejam garantidos todos os direitos a ele inerentes, e tenha sido garantido o seu contraditório e ampla defesa, que na esfera administrativa se materializa através do processo administrativo disciplinar (PAD) (BRASIL, 1988). O PAD é um importante instrumento de controle utilizado pela Administração Pública para garantir o bom funcionamento dos serviços por ela prestados e o adequado desempenho das funções e atribuições impostas aos servidores públicos.

Esse tipo de instrumento passa a ter cada vez mais relevância, diante do contexto contemporâneo e sua visível necessidade de tornar as ações públicas cada vez mais eficientes,

eficazes e efetivas. Outro fator são os custos dos PADs, que se diferenciam de instituição para instituição, Assim como da necessidade de acompanhamento em cada etapa. Para que seja instaurado um processo recomenda-se uma análise prévia realizada através do juízo de admissibilidade.

Mas, uma vez instaurado, deve-se dar prosseguimento à investigação em todas as instâncias até a sua conclusão, levando em consideração o impacto social das medidas correcionais. Pois é através do processo administrativo disciplinar que a Administração apura os fatos, comprova a materialidade e a autoria destes e aplicar, fundamentado nas provas dos autos, a penalidade cabível ao servidor infrator.

O PAD ainda é pouco explorado no contexto das pesquisas acadêmicas nas IES. Por se tratar de um tema polêmico que reflete diretamente na vida dos servidores investigados. Nesse sentido, destacam-se os fatos observados e da experiência e a percepção da pesquisadora, enquanto servidora da UFT, que desde o ano de 2014 esteve lotada no setor de correição disciplinar da UFT. Tal unidade é o órgão responsável pelo gerenciamento, coordenação e acompanhamento dos processos disciplinares desta instituição. Portanto, as ocorrências e observações diárias fazem parte da rotina e se tornaram objeto de pesquisa.

Outro fato instigante sobre os processos administrativos disciplinares é sua efetividade. É importante compreender se eles estão de fato atingindo a sua finalidade, que é encontrar a verdade dos fatos e penalizar na medida e gradação da infração cometida pelos infratores. É fundamental garantir que o poder disciplinar, juntamente com o poder hierárquico, seja aplicado para a garantia do bom desempenho dos serviços prestados, assegurando que não haja abuso de poder por parte da Administração Pública e seus administradores.

Nesta perspectiva, as instituições públicas devem criar um setor responsável pelos processos disciplinares. Na UFT este setor é a Coordenação de Procedimentos Disciplinares (CPD), instituída como unidade de correição disciplinar responsável pelo gerenciamento, coordenação e acompanhamento dos processos disciplinares.

Na UFT, a CPD foi instituída pela Resolução 18 (CONSUNI, 2013). Um dos principais objetivos para sua criação foi atender às demandas dos órgãos de controle, que orientaram para a criação e designação de um setor responsável por fazer o juízo de admissibilidade. Esse órgão deve verificar, em cada caso, a necessidade ou não de abertura de processo disciplinar, devido ao fato deles terem um custo bastante significativo para os cofres públicos. Assim, o CPD deve ser criteriosamente administrado e acompanhado, visto que parte do controle interno da Universidade e está sujeito ao controle externo (UFT, 2016).

O CPD possui competências para averiguar preliminarmente as denúncias; assessorar as autoridades administrativas no juízo de admissibilidade e no julgamento dos procedimentos disciplinares; instaurar processos disciplinares, quando necessário; comunicar e orientar às comissões designadas; acompanhar os processos; dar suporte administrativo às comissões; atender ao público acerca dos processos disciplinares; e cadastrar os processos no sistema de gestão de Processos Disciplinares da Corregedoria Geral da União (CGU) chamado de CGU-PAD (UFT, 2016).

Diante do contexto socioeconômico atual e das críticas feitas a Administração Pública Federal que, em muitos casos, acabam onerando a efetividade do serviço público prestado a comunidade, torna-se relevante investigar formas de acelerar e reduzir custos com os processos disciplinares. O ônus dos processos disciplinares agrava ainda mais a situação quando se leva em consideração a importância da UFT para a economia da região, já que é o terceiro maior orçamento dentro do estado do Tocantins.

Por se tratar de um tema pouco discutido na literatura, dentre os poucos trabalhos encontrados destaca-se o de Sousa (2015) que analisou os processos disciplinares na UFT nos anos de 2008 a 2014. Mesmo sendo um assunto de interesse da administração pública, pouco se sabe sobre os resultados das ações disciplinares realizadas pela UFT, já que não houve nenhum estudo após esse período. Nesse contexto esta pesquisa busca levantar dados, que ajudem a compreender e demonstrar as principais falhas e os gargalos dos PADs dentro da instituição, e assim, propor melhorias.

Assim, cabe indagar:

- Quais as principais causas dos processos administrativos dentro da UFT após 2014?
- Quanto tempo leva a investigação e o encerramento de um processo administrativo dentro de uma Instituição de Ensino Superior (IES)?
- Qual o custo de instauração de um processo administrativo em uma IES?

Assim, esta pesquisa mapeou e investigou as causas dos processos administrativos dentro da UFT a partir de uma análise documental e dando publicidade a questões da administração pública interna das IES, tornando transparente a gestão e controle social de seus atos para atender a Lei de Responsabilidade Fiscal e as recomendações dos órgãos de controle.

A partir dos resultados dessa análise, faz-se considerações no sentido de a gestão dos processos disciplinares melhorando sua efetividade. Visto que a instituição tem como valor, dentre outros, o comprometimento com a qualidade e a responsabilidade social, o aprimoramento da gestão está entre seus pilares estratégicos. Para este aprimoramento é

necessário diminuir os custos e gerir bem seus recursos, aumentando a efetividade das suas ações, dado ao cenário político atual em que se encontra o Brasil, de escassez de recursos públicos. Neste contexto, a presente pesquisa teve os seguintes objetivos (geral e específicos)

## 1.1. OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Analisar os processos administrativos disciplinares no período de 2015 até 2017 no âmbito da UFT, visando apresentar, para gestão da Universidade, sugestões para minimizar os custos e melhorar os seus processos disciplinares.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Mapear os processos disciplinares no referido período;
- Identificar as causas de maior incidência nos processos administrativos disciplinares;
- Analisar a efetividade dos processos administrativos disciplinares na UFT.

## 1.2. JUSTIFICATIVA

Quanto à decisão do tema a ser investigado, Marconi e Lakatos (2003, p. 156) esclarecem que “nem sempre é fácil determinar o que se pretende investigar, e a realização da pesquisa é ainda mais difícil, pois exigem do pesquisador, dedicação, persistência, paciência e esforço contínuo”. O pesquisador tem a faculdade de escolher pesquisar algo que o intrigue, ou algo novo do qual não tenha conhecimento nem experiência. Desta forma, a decisão do tema de pesquisa não segue uma padronização em seu momento de escolha, deixando se influenciar por outros fatores; podendo, a escolha ser algo muitas vezes pessoal e individual que busca seguir os instintos do pesquisador.

No caso em questão, a escolha do tema baseou-se na experiência profissional da pesquisadora, que desde sua posse em setembro de 2014, entrou em exercício na CPD, órgão de correição no âmbito da UFT, onde esteve lotada até junho de 2018. Portanto, a escolha do tema traz o intuito de aprofundar-se nos assuntos relacionados aos processos disciplinares desta Universidade. Para, após compreendê-los, estudar meios que possam ajudar a Gestão da Universidade a encontrar maneiras lícitas de torná-los mais efetivos.

O conhecimento científico buscado nessa jornada de pesquisa se aliou à prática, ou, nas palavras de Demo (2000, p. 25) “do ponto de vista dialético, conhecimento científico encontra seu distintivo maior na paixão pelo questionamento, alimentado pela dúvida metódica.”

Neste contexto, este estudo buscou trazer luz à discussão sobre os processos disciplinares na UFT para compreender a efetividade de suas ações disciplinares e poder sugerir à gestão da Universidade meios de minimizar os custos e melhorar os seus processos disciplinares.

Além dessa introdução, o trabalho apresenta a metodologia empregada na pesquisa; o referencial teórico sobre a Administração Pública Brasileira; o direito administrativo; processo administrativo disciplinar; penalidades; direito de petição no PAD; e controle judicial dos atos administrativos, que subsidiaram a discussão dos dados coletados na pesquisa documental. Em seguida, apresenta-se um breve histórico da UFT, e a criação do setor de correição; e logo após, os resultados da pesquisa e, por fim tece as considerações finais.

## 2. METODOLOGIA

Nesta pesquisa adotou-se uma abordagem metodológica mista, que permitiu a integração e complementaridade entre abordagem Qualitativa e Quantitativa, pois busca o entendimento, descrição e descoberta de dados, assim como sua quantificação (FONSECA, 2002; RUDIO, 2007). Para Braga (2007, p. 26) “a pesquisa social pode utilizar uma combinação das metodologias qualitativas e quantitativas, já que uma não é considerada mais científica que a outra, cabendo ao pesquisador optar pelo caminho mais adequado à compreensão da temática estudada”, pois não há dados que por si só sejam compreendidos, havendo a necessidade de transformar estes dados em informações.

A pesquisa visou, assim, mapear os processos disciplinares; identificar as causas de maior incidência nos processos administrativos disciplinares; e analisar a efetividade dos processos administrativos disciplinares da UFT. Esta abordagem permitiu demonstrar o “fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito” (CHIZZOTTI, 1995, p. 79).

Com o uso do método qualitativo foi possível “uma descrição que demonstre a riqueza do que está acontecendo e enfatize a forma como isso envolve as intenções e estratégias das pessoas. A partir dessa descrição densa, pode-se ir adiante e oferecer uma explicação para o que está acontecendo” (GIBBS, 2009, p.23). Para alcançar os objetivos propostos, este tipo de descrição foi importante, pois no caso em questão serão analisados os PADs instaurados na UFT nos anos de 2015 à 2017.

Também foram utilizados procedimentos quantitativos com a organização de quadros, que possibilitam a tabulação e interpretação dos dados, classificados por períodos de maior ou menor incidência e por tipos de processo. Neste sentido foi possível dar credibilidade, e uma maior precisão e objetividade nos resultados, ao se utilizar técnicas estatísticas descritivas (SILVA; MEDEIROS; ENDERS, 2011, KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

A pesquisa pode ser definida como do tipo descritiva, visto que permitiu conhecer e interpretar a realidade dos fatos, de modo a relacionar as principais causas de infração disciplinar que levam a instauração de PAD e a categoria de servidores de maior incidência nos processos administrativos disciplinares.

Nesta perspectiva, Oliveira (2003) afirma que a pesquisa descritiva tem por característica ser abrangente e permitir a análise mais aprofundada do problema de pesquisa,

considerando diversos aspectos como: sociais, econômicos, políticos, entre outros. Partindo deste pressuposto, e da necessidade de maior detalhamento de diversos fatores relacionados ao servidor público lotado na UFT, às normas vigentes e aos processos disciplinares surgidos no período pesquisado, busca-se então através da pesquisa descritiva uma compreensão através tanto da literatura quanto da análise dos processos disciplinares, para demonstrar os principais tipos de processos disciplinares instaurados na UFT assim como uma categorização destes de maneira a possibilitar a análise da efetividade deles.

Os métodos procedimentais empregados foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, que segundo Gil (2009) tem as seguintes características:

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.

[...] A pesquisa documental assemelha-se muito a pesquisa bibliográfica. A única diferença entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 2009, p. 50-51).

A análise documental se efetiva, dentre outros meios, por meio de fontes primárias, como: legislação, instruções normativas, estatutos e regimentos no âmbito da Universidade pesquisada, assim como, em fontes secundárias como livros de doutrinas nacionais, periódicos, jurisprudências e processos administrativos disciplinares. Desta forma torna-se possível garantir uma compreensão mais profunda dos aspectos doutrinários e dos princípios constitucionais e administrativos relacionados ao andamento dos processos disciplinares e à vida funcional do servidor público federal. Assim, a pesquisa se desenvolveu, nas seguintes etapas:

### **1ª. Etapa: revisão bibliográfica**

Inicialmente foi feita uma revisão bibliográfica sobre o tema em questão, abrangendo a Administração Pública, o direito administrativo e o direito disciplinar; o processo administrativo disciplinar, seus principais princípios, suas espécies, suas fases, penalidades e recursos; e o controle judicial dos atos administrativos. Para, de posse desse conhecimento, analisar os principais tipos de procedimentos disciplinares instaurados na UFT e compreender se estes processos são efetivos.

Assim, a revisão da literatura como primeiro passo da pesquisa foi essencial, como demonstram Marconi e Lakatos (2003, p. 158) “O estudo da literatura pertinente pode ajudar a planificação do trabalho, evitar publicações de certos erros, e representa uma fonte indispensável de informações, podendo até orientar as indagações”.

## **2ª. Etapa: delimitação da amostra da pesquisa**

Nesta esteira, cabe ressaltar a definição do conceito de universo ou população, que segundo Gil (2009) é fundamental para a compreensão da amostragem na pesquisa social, conforme se segue:

Universo ou população. É o conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. Comumente fala-se de população como referência ao total de habitantes de determinado lugar. Todavia, em termos estatísticos, pode-se entender como amostra o conjunto de alunos matriculados numa escola, os operários filiados a um sindicato, os integrantes de um rebanho de determinada localidade, o total de indústrias de uma cidade, ou a produção de televisores de uma fábrica em determinado período (GIL, 2009, p. 89-90).

Sendo assim, o universo da presente pesquisa foram todos os processos administrativos disciplinares no âmbito da UFT, de 2015 a 2017.

Entretanto, o levantamento bibliográfico demonstrou a existência do trabalho de Sousa (2015) no âmbito da UFT, que teve como tema: processo administrativo disciplinar e os instrumentos de economicidade e apoio a gestão pública. Apesar de ter um enfoque diverso da presente pesquisa, constam dados e informações relevantes referentes aos processos administrativos disciplinares da UFT de 2008 a 2014. Portanto, os gráficos e análises feitos por Sousa (2015), referentes à quantidade de procedimentos instaurados nos anos de 2008 a 2014, também o total de procedimentos disciplinares, por tipo, de 2008 a 2014 foram usados como dados secundários, embasando esta pesquisa. Assim, foram coletados dados in loco, somente dos anos seguintes (2015 a 2017).

Considerando que esta pesquisa teve o intuito analisar de forma aprofundada os processos disciplinares e a forma como são conduzidos na UFT, buscou-se abarcar os processos disciplinares referentes a todos os câmpus, mas restringindo o estudo aos três últimos anos, limitando-o ao período de 2015 a 2017. Com essa delimitação de período buscou-se garantir uma análise minuciosa e atender aos objetivos propostos.

## **3ª. Etapa: levantamento dos dados**

Quanto ao levantamento dos dados, foi realizado junto a Coordenação de Procedimentos Administrativos Disciplinares (CPD) da UFT. Com vistas a classificar os

processos por ano e por tipo, para compreender sua incidência em cada ano e as principais causas que levaram a sua instauração.

Dentre as técnicas de coleta de dados foram utilizadas a pesquisa documental, como já exposto anteriormente. Complementarmente foi empregada a observação direta, que segundo vários autores (LUDKE; ANDRÉ, 1986, ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 1999, SEVERINO, 2000, DUARTE, 2002) uma técnica de coleta de dados que busca a obtenção de informações, utilizando os sentidos na aquisição de determinados aspectos da realidade. Esta técnica da investigação não se restringe a ver e ouvir, mas também a examinar os fatos ou ferramentas que se deseja estudar. A observação ajuda o pesquisador a identificar e comprovar as hipóteses e objetivos, sobre os quais os indivíduos não tenham consciência, mas que orientam seu comportamento.

Quanto aos dados coletados, a pesquisadora se comprometeu a obedecer às disposições éticas de proteger os participantes da pesquisa, garantindo-lhes o máximo de benefícios e o mínimo de riscos. Para assegurar a privacidade das pessoas citadas, esta pesquisa se restringiu as características e fases dos processos, não se atendo a nomes ou dados pessoais dos seus participantes, visto isto ser irrelevante para alcançar os objetivos propostos. Não foram acessados, coletados ou solicitados nos documentos institucionais dados pessoais ou que identifiquem pessoas, assim como não foram abordadas diretamente, de modo a proteger suas imagens, bem como garantir que não se utilizasse as informações coletadas em prejuízo dessas pessoas e/ou da instituição, respeitando deste modo as Diretrizes Éticas da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, nos termos estabelecidos na Resolução CNS Nº 466/2012.

#### **4ª. Etapa: análise dos dados**

Para analisar os dados coletados sobre os processos disciplinares, inicialmente foram categorizados e organizados em uma planilha do Excel, separados por tipo de processo e agrupados por características.

As variáveis ou categorias analisadas foram: número do processo; quantidade de servidores que atuaram como membros das comissões; portarias publicadas ( número e data); boletim interno nas quais as portarias foram publicadas; assunto, resumo da conduta que justificou a abertura do processo; e a situação ou a fase em que se encontra o processo (APÊNDICE A).

### **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica que embasa as discussões dos resultados da presente pesquisa. Para isso aborda concepções de administração pública, direito administrativo, processo administrativo disciplinar, penalidades, direito de petição no PAD, controle judicial dos atos administrativos e os custos dos PADs para, através do levantamento teórico, subsidiar as análises e resultados apresentados no próximo capítulo com base nos dados encontrados.

#### **3.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

A Administração Pública em todas as esferas de governo têm sua existência baseada na necessidade de concretizar o que está elencado nas Constituições federais, estaduais e na legislação, pois são a base estruturante da vida em sociedade dentro do território nacional, e por vezes até perpassa a fronteira deste. Ela pode ser vista tanto como estrutura, poder executivo, como quanto às atividades por ela desenvolvidas. Cretella Júnior (1966, p. 27) a descreve como sendo: “a complexa máquina administrativa, o pessoal que a movimenta, a atividade desenvolvida por esse indispensável aparelho que possibilita ao Estado o preenchimento de seus fins. Pelo que a Administração é a atividade que o Estado desenvolve, através de atos concretos [...]”.

Para que seja possível o cumprimento de suas atividades e concretização da estrutura necessária para a atuação da Administração Pública a Constituição traz inúmeras regras em seu bojo. No entanto, por fazê-lo muitas vezes sem o detalhamento necessário para a execução, como o é na maioria dos casos por ser esta uma característica constitucional, são elaboradas diversas leis que visam disciplinar e garantir sua atuação. Dentre elas, a que merece mais destaque, por serem norteadoras da presente pesquisa, Lei 8.112 (BRASIL, 1990) que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; Lei 8.666 (BRASIL, 1993) que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que instituiu normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências; assim como a Lei Complementar 101 (BRASIL, 2000), que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

Quanto à atuação da administração pública brasileira, Costa (2009) acredita que em seus vários níveis de governo, pode ser entendida como uma atividade meramente abstrata, pois não desenvolve algo por si só, dependendo inteiramente da atuação de seus agentes, chamados de servidores públicos. Demonstrando assim, que o seu desempenho é totalmente dependente destes. Ao passo que os agentes também precisam desempenhar de maneira satisfatória suas atribuições Di Pietro (2012, p. 83), afirma que a eficiência “pode ser considerada em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições”.

Para garantir o bom desempenho das funções e atribuições desses agentes, o Estado adotou normas disciplinares para assegurar o fiel cumprimento e padronização de algumas regras. Com base nessas regras, é possível apurar a conduta do agente público e responsabilizá-lo disciplinarmente caso sua conduta se enquadre como infração, tendo sempre a punição aplicada ao caso diretamente relacionada ao tipo e gravidade da falta cometida, sempre com observância do princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Ao se criar uma regra como norma geral, já se considera como consequência uma possível padronização das ações desses agentes, pois que em sua maioria dedicar-se-ão a cumpri-la integralmente, de forma a veicular com o efeito intimidativo e ao mesmo tempo pedagógico.

Passa-se então para a compreensão do que seria o termo Administração Federal e quem faz parte dela, ao passo que todos os seus agentes estarão sujeitos às sanções previstas por descumprimento de qualquer de seus deveres ou proibições. O Decreto-Lei nº 200 (BRASIL, 1967), em seu artigo 4º estabelece:

Art. 4º A Administração Federal compreende:

I - A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da República e dos Ministérios.

II - A Administração Indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

- a) Autarquias;
- b) Empresas Públicas;
- c) Sociedades de Economia Mista;
- d) Fundações Públicas.

Apesar do Decreto-Lei nº 200 (BRASIL, 1967) ser anterior à Constituição Federal (BRASIL, 1988) este, assim como as demais normas vigentes a época, na parte que não contrariam o bojo da Constituição, foi por ela contemplada, mantendo assim a sua vigência. Vale ressaltar que a UFT faz parte da estrutura da Administração Pública Federal especificada por este decreto, pois foi constituída como fundação pública de direito público, que segundo o

ordenamento jurídico atual é uma espécie de autarquia, também conhecida como autarquia fundacional.

### 3.2 DIREITO ADMINISTRATIVO

Dentre as diversas definições do Direito Administrativo destaca-se a de Meirelles (2010). Para o autor o direito administrativo é entendido como um conjunto harmônico de princípios jurídicos que regem os órgãos, os agentes e as atividades públicas tendentes a realizar concreta, direta e imediatamente os fins desejados pelo Estado.

Meirelles (2010) ao defender o poder-dever da Administração em apurar a conduta tida como infração, acredita não ser esta uma faculdade e sim um dever, pois a autoridade que tiver ciência dos fatos e não apurá-los poderá ser responsabilizada por omissão. Definindo, então, poder disciplinar como sendo “a faculdade de punir internamente as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos e serviços da Administração”. De forma que também defende a supremacia exercida pelo Estado sobre todos os que de alguma forma se vinculam a ele, estando subordinados às suas normas, tanto de funcionamento do serviço quanto de estabelecimento, independente de sua integração definitiva a este.

Igualmente, Araújo (2014, p. 483) ao definir o poder disciplinar o descreve da seguinte maneira:

Os agentes públicos se sujeitam ao regime jurídico da pessoa política (e seus órgãos) ou entidades a que pertencem, o que, no plano interno, significa também a sujeição às respectivas normas disciplinares. Estas atribuem a respectiva Administração (e, portanto, às pessoas de seus administradores, enquanto nessa condição) o *poder-dever* (sob pena de responsabilidade) de apurar os ilícitos administrativos praticados pelos servidores e aplicar as respectivas penalidades, na esfera disciplinar. É o Poder Disciplinar que, entretanto, não se restringe às relações funcionais, mas também se estende às relações contratuais travadas pela Administração com particulares: sua abrangência envolve também as apurações das infrações do contratado na execução do respectivo contrato administrativo, e a aplicação das penalidades previstas na lei, observando o princípio constitucional da ampla defesa.

Conforme adverte Araújo (2014, p. 483), “não tem o agente, ante a confirmação do ilícito, liberdade de escolha entre processar ou não processar, punir ou não punir, comunicar ou deixar de comunicar a infração”. Quanto a discricionariedade, o autor admite certo grau de discricionariedade na gradação da penalidade, de certo que a depender do julgamento da autoridade, pode variar em um grau determinado pela legislação na gradação da penalidade proposta, de certo que quando se trata da apuração

dos fatos após tomar conhecimento do cometimento do ilícito, este se torna obrigatório, vinculando a Administração a tal.

Os paradigmas processuais mostram-se incompatíveis com atuações livres e desvinculadas de preceitos legais, tanto que sob tais moldes se exerce a função jurisdicional. Neste mesmo sentido afirma Medauar (2011, p. 126):

No tocante ao poder disciplinar, soa estranho atualmente associá-lo a discricionariedade: de início, em virtude dos parâmetros que norteiam o poder discricionário em geral; em segundo lugar, porque o poder disciplinar há muito vem se exercendo sob moldes processuais, justamente para impedir arbítrio e subjetivismo.

Apesar de muitos autores acreditarem que poder disciplinar não tem relação direta com poder hierárquico, Medauar (2011, p. 125), defende essa relação, a seguir:

O poder hierárquico é mais amplo que o poder disciplinar. Este, por sua vez, pode não se exercer totalmente na linha hierárquica direta entre servidores ou entre órgãos. Por exemplo: em administrações em que a apuração de faltas funcionais se realiza de modo centralizado, num órgão específico para essa atividade, inexistente linha hierárquica direta entre tal órgão e o servidor cuja conduta se apura; no caso, a hierarquia direta pode ocorrer no momento da decisão final do processo disciplinar, ou seja, no ato de absolver ou punir o servidor. Um “sentido” hierárquico existe no preceito muito difundido na Administração brasileira, segundo o qual, somente servidores de igual ou superior grau hierárquico podem apurar faltas de outro e aplicar-lhe pena.

Observa-se então que o poder disciplinar pode ser entendido como o dever que a autoridade possui de apuração das irregularidades das quais tiver ciência, conforme preceitua o art. 143, da Lei 8.112 (BRASIL, 1990). Ele especifica que é dever da autoridade que tiver ciência de qualquer irregularidade no serviço público, promover, imediatamente a sua apuração.

O poder disciplinar pode ser entendido por duas facetas: como garantia da decisão justa para o servidor; e a busca pela segurança e legalidade pela Administração. O poder que a Administração tem, conhecido como sancionador, advém de sua competência, prevista inicialmente pela lei, que permite ao superior hierárquico punir seus subordinados mediante o devido processo legal no qual lhe garantirá a ampla defesa e o contraditório, aplicando as sanções previstas em lei após comprovada autoria e materialidade dos fatos (ROZZA, 2012)

Neste sentido, Di Pietro (2012, p. 60) alega que “o regime jurídico administrativo resume-se a duas palavras apenas: prerrogativas e sujeições”, consequências tanto da

proteção aos direitos individuais em face do Estado, como da necessidade de satisfazer os interesses coletivos.

A característica principal do regime jurídico administrativo também pode ser compreendida como embasada em dois princípios norteadores: o da supremacia do interesse público sobre o privado e o da indisponibilidade, pela Administração, dos interesses públicos (MELLO, 2010, p. 55).

Ao se assumir a preponderância do interesse público sobre o interesse privado, em sua hermenêutica constitucional, coloca o interesse da coletividade e da vida em sociedade acima dos direitos e garantias individuais, demonstrando o aspecto essencial dessa preponderância para a concepção e a finalidade da Administração Pública. Dentro do conteúdo de indisponibilidade dos interesses públicos, à Administração não é permitido em hipótese alguma dispor do interesse público, por ser este s sua finalidade, e estar dentre os motivos que justificam sua existência. Nesse sentido, Di Pietro ao tratar do princípio da indisponibilidade do interesse público, declara:

Assim, a autoridade não pode renunciar ao exercício das competências que lhe são outorgadas por lei; não pode deixar de punir quando constata a prática de ilícito administrativo; não pode deixar de exercer o poder de polícia para coibir o exercício dos direitos individuais em conflito com o bem estar coletivo; não pode deixar de exercer os poderes decorrentes da hierarquia; não pode adotar qualquer postura de liberalidade com o dinheiro público. Cada vez que ela se omite no exercício de seus poderes, é o público que está sendo prejudicado. (DI PIETRO, 2012, p. 67).

O regime jurídico administrativo sucede de se “justificar meios de controle de prerrogativas estatais, concatenadas harmonicamente, para a promoção e proteção do cidadão” (FRANÇA, 2014, p. 65).

Quanto à classificação do direito administrativo disciplinar ele pode ser entendido como um ramo do direito administrativo, pois estabelece as relações disciplinares entre Estado-Administração com os agentes públicos a ela subordinados, normatizando os deveres de seus servidores, suas proibições e os meios de apurar seu descumprimento, para garantir o bom funcionamento da máquina administrativa, seguindo os preceitos legais que a norteiam (FREITAS, 2009).

Desta forma, o direito administrativo disciplinar pode ser considerado o aglomerado de regras e princípios que se atraem, gravitando em torno de um núcleo fundamental comum, devido à necessidade de aperfeiçoamento progressivo do serviço público no âmbito interno da Administração Pública (MEIRELLES, 2010).

O surgimento histórico do processo administrativo disciplinar no Brasil se inicia com a primeira citação expressa ao processo administrativo em um dispositivo constitucional brasileiro que aconteceu na alínea c, art. 156 da Constituição (BRASIL, 1937) em que preceitua que os funcionários públicos, após terem preenchido alguns requisitos nela estabelecidos, “só poderão ser exonerados em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, em que sejam ouvidos e possam defender-se”. Dando o direito ao funcionário público de somente perder o cargo após o devido processo legal, no qual lhe seja garantido o direito de defesa.

Para regulamentar o processo administrativo previsto na Constituição (BRASIL, 1937) foi criado o Decreto-lei nº 1.713 (BRASIL, 1939), que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, que tratou do processo administrativo em seu capítulo IV. Estabelecendo em seu artigo 246 que “a autoridade que tiver ciência ou notícia da ocorrência de irregularidades no serviço público é obrigada, a promover a sua apuração imediata, por meios sumários ou mediante processo administrativo.” (BRASIL, 1939).

A versão seguinte da lei (BRASIL, 1946) que não diferia muito da anterior apesar de dar mais amplitude e detalhamento ao processo administrativo ao estendê-lo aos membros do ministério público. Ela determinou no inciso II, artigo 94, a criação do Tribunal Federal de Recursos e Juízes Federais como órgão do poder judiciário, competindo-lhe, conforme alínea a, inciso II, artigo 104, julgar recursos em primeira instância quando a União tivesse interesse como autora, ré, ou assistente. Estabelecendo o direito ao devido processo legal prévio a demissão de membros do Ministério Público da União, do distrito Federal e Territórios em seu artigo 127 onde afirma que eles “não poderão ser demitidos senão por sentença judiciária ou mediante processo administrativo em que se lhes faculte ampla defesa”. Mantendo também os direitos dos funcionários públicos através do inciso II, artigo 189, de somente “serem demitidos mediante processo administrativo em que se lhes tenha assegurado ampla defesa”.

A Constituição seguinte (BRASIL, 1967) segue na mesma linha das anteriores quanto ao direito administrativo, preceituado no inciso II do artigo 103 que a demissão ao funcionário estável somente seria aplicada mediante processo administrativo que lhe tenha assegurado ampla defesa. Mantendo também aos membros do Ministério Público, §1º, artigo 138, o direito de apenas serem demitidos após dois anos de exercício no cargo adquirido por meio de concurso público, após sentença judiciária ou processo administrativo em que lhe faculte ampla defesa.

A versão atual da constituição (BRASIL, 1988) promulgada em 05 de outubro de 1988, trouxe o direito ao devido processo legal, expresso no inciso LV, artigo 5º, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral é assegurado o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. Destacando no inciso II, §1º, artigo 41, que o servidor público estável só perderá o cargo administrativamente, mediante processo administrativo que lhe seja assegurado ampla defesa (BRASIL, 1988).

Antes da promulgação da atual Constituição brasileira, os agentes públicos eram regidos pelo regime dualista de contratação, os cargos de maior relevância eram regulados pelo estatuto dos funcionários públicos, enquanto que os cargos de menor relevância eram regidos pela consolidação das leis trabalhistas (CLT). Com a promulgação da Constituição (BRASIL, 1988) já estabelecia em seu artigo 39 que “a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreiras para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas”. Estabelecendo assim que os entes da federação deveriam dentro de suas competências, estabelecer o regime jurídico único e planos de carreira para seus servidores, fato que extinguiu o regime dualista de contratação até então vigente, fazendo com que todos os cargos independentes de sua relevância passassem a ser regidos igualmente por este estatuto, foi devido a essa determinação que foi publicada a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais

A partir da Constituição de 1988 o direito ao devido processo legal foi evoluindo e ganhando contornos no ordenamento jurídico brasileiro e se ampliando, ao passo que visava garantir a estabilidade no serviço, para aqueles que foram selecionados por meio de concurso público e que mantiveram um aproveitamento satisfatório no cargo, durante o estágio probatório. Ao possibilitar a segurança no serviço público, aumenta-se a proteção ao servidor e a sua capacidade de desenvolver-se enquanto profissional. A evolução do processo administrativo deixa de ser apenas um instrumento de proteção aos funcionários públicos para se tornar uma garantia à vedação da arbitrariedade no exercício da função administrativa pela autoridade (PEREIRA JR, 1991, p. 45).

Sobre a evolução do conceito de moral no direito administrativo Cassiano assim a descreve:

O Direito Administrativo elaborou um conceito próprio de moral, diferente da moral comum. A moral administrativa significa que o dever do administrador não é apenas cumprir a lei formalmente, mas cumprir substancialmente procurando sempre o melhor resultado, para a administração. Pressuposto de validade de todo ato da Administração pública, tem a ver com a ética, com a justiça, com a honestidade, com a conveniência e com a oportunidade. (CASSIANO, 2008, p.30).

Com a evolução do direito administrativo, observa-se um delineamento em busca da perfeição, ao passo que sua evolução visa à proteção do indivíduo enquanto profissional assim como do Estado enquanto empregador. Os atos administrativos têm presunção de legitimidade. Nesta esteira Di Pietro (2012, p. 68) afirma que:

Como consequência dessa presunção, as decisões administrativas são de execução imediata e têm a possibilidade de criar obrigações para o particular, independentemente de sua concordância e, em determinadas hipóteses, podem ser executadas pela própria Administração, mediante meios diretos ou indiretos de coação. (DI PIETRO, 2012, p. 60).

Devido ao poder imposto à Administração sobre os particulares, nasce à necessidade de impor limites à sua atuação. Esta limitação, além de restritiva, passa a ser proativa surgindo assim os princípios, dentre eles o do devido processo legal e a garantia de ampla defesa e contraditório, que se destinam a impedir o arbítrio, por parte da Administração, devido à supremacia do público sobre o privado.

### 3.3 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Neste item são apresentados conceitos e definições enfatizando a distinção entre processo e procedimento. Meirelles (2010, p. 691) os especifica de maneira bastante satisfatória ao expor que “o processo é o conjunto de atos coordenados para a obtenção de decisão sobre uma controvérsia no âmbito judicial ou administrativo; procedimento é o modo de realização do processo, ou seja, o rito processual”. O processo administrativo é toda forma ordenada de atuação, tanto os expedientes simples quanto os atos processuais litigiosos. O ato para ser considerado válido precisa preencher alguns requisitos essenciais: a competência, ou seja, a pessoa que produz o ato deve ser competente para isso; finalidade, que é busca pelo alcance do interesse público; forma, na maioria das vezes é escrita; motivo, que declara formalmente os fundamentos que justificam tal ato, apesar de não ser obrigatório em todos os atos; e por fim o objeto, que é o que impulsionou a feitura do ato.

Para Grinover, Cintra e Dinamarco (2010) o conceito de processo vai além do direito processual, podendo ser utilizado para efetivar o legítimo exercício do poder, de modo que se faz presente tanto em atividades estatais como em atividades não estatais, devido a sua amplitude. Desta forma pode-se inferir que o procedimento é o rito que deve ser obedecido e este por sua vez será um processo quando caracterizado por um litígio, no qual será assegurado o contraditório.

A constituição do Estado, segundo Silva (1992), pode ser entendida como sua lei fundamental, seu alicerce, sendo o conjunto de normas que organiza os elementos constitutivos do Estado. Ela organiza todos os elementos essenciais do sistema de normas jurídicas, escritas ou costumeiras, que determinam a forma do Estado, a forma de seu governo, a forma de aquisição e exercício de poder, assim como o estabelecimento de seus órgãos, seus limites de atuação, direitos fundamentais e suas garantias.

Destaca-se, dentre outros, o princípio da igualdade, por vezes conhecido como isonomia, que declara que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. É interessante observar que este princípio, em sua origem, busca trazer justiça em sua forma mais rica, a de dar a todos, que estejam em situação jurídica idêntica, os mesmos direitos e deveres. Como alude Araújo (2010, p.77) ao dispor que “todos tenham o direito de, nas mesmas condições, ter as mesmas oportunidades e o mesmo tratamento legal pela Administração”.

Permitindo o acesso ao direito irrestrito de defesa em ambas as esferas, tanto administrativa quanto judicialmente para que o verdadeiro objetivo do processo disciplinar, que é encontrar a verdade dos fatos, seja alcançado de maneira satisfatória. Em seu artigo 41 a CF (BRASIL, 1988) segue apresentando o direito de o servidor público estável apenas perder o cargo após ser lhe garantido o contraditório e a ampla defesa na esfera administrativa, que se concretizará através do PAD. Especificando em seu caput que é considerado servidor público estável, a pessoa nomeada para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, após três anos de efetivo exercício.

Visando a garantia do direito do servidor público de apenas perder o cargo ou receber qualquer tipo de penalidade após o devido processo legal que lhe garanta ampla defesa, contraditório e todos os demais direitos passíveis de aplicação na esfera administrativa. Segundo Bobbio (2004) os direitos, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, nascidos em circunstâncias específicas, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual.

Ao se referir ao poder de a Administração Pública avaliar de forma soberana a conduta de seus servidores, Araújo (2007) considera que essa prerrogativa vai muito além do poder, passando então a ser considerado um dever decorrente da supremacia que ela tem sobre os indivíduos, por buscar sempre o cumprimento da finalidade pública. Visto que ao se omitir em uma apuração de conduta inadequada, o representante da Administração pode estar incorrendo também em uma infração disciplinar, visto que a apuração de falta disciplinar de seus subordinados não é um ato discricionário, pois vincula o responsável a apurar e chegar a verdade dos fatos.

O processo administrativo previsto na Constituição Federal (BRASIL, 1988) art. 5º, inciso LV, afirma que “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”, está presente entre os direitos e garantias individuais, mas como a Constituição não detalhou ou especificou sua aplicação e sim apenas descreveu de forma superficial, o PAD precisou ser melhor detalhado através da legislação. Desta forma o PAD foi mais tarde regulamentado na esfera federal através da Lei 8.112 (BRASIL, 1990) com aplicação subsidiária da Lei 9.784 (BRASIL, 1999). Podendo inclusive recorrer-se ao Código de Processo Penal e ao Código de Processo Civil, quando as leis anteriormente citadas não abarcam tal situação.

Ele tem sua definição mais sucinta na Lei 8.112 (BRASIL, 1990) a qual define em seu artigo 148 que “o processo administrativo disciplinar é o instrumento destinado a apurar 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” (BRASIL, 1990).

O poder sancionador se manifesta na Administração pública através do processo administrativo com dupla perspectiva:

O processo administrativo - enquanto garantia constitucional – possibilita a regulação do exercício de competência (garantia geral de estrutura do ordenamento jurídico) e age como instrumento de proteção do indivíduo perante a ação daquela competência. Na relação entre Administração e cidadão, técnicas processuais tutelam competência para aquela e direitos e liberdades para estes (BACELLAR FILHO, 1998, p. 60).

Desta forma, o PAD tem como objeto a apuração de infração cometida pelo servidor no exercício de suas atribuições. Para melhor compreensão, cabe esclarecer o termo infração, que é conceituada por Vitta (2003, p.35) como “O descumprimento de dever (conduta contrária ao comando na norma) pelo destinatário da norma jurídica, cuja sanção possa ser imposta por autoridade administrativa (no exercício da função administrativa), em

virtude de o ordenamento jurídico conferir-lhe tal competência.“ Sob esse enfoque, o processo disciplinar, além de apurar a conduta do servidor praticada no exercício de suas atribuições, também é responsável por apurar suas ações ou omissões, que mesmo não sendo praticadas no exercício da função, tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontra investido.

Na Lei 8.112 (BRASIL, 1990) são estabelecidos os direitos, deveres e proibições aos Servidores Públicos Federais, compreendendo, também, as consequências de possíveis transgressões, para que através de sua observância seja possível o bom desempenho do Serviço Público Federal. Conforme artigo 143 da Lei 8.112 (BRASIL, 1990), “a autoridade que tiver ciência de irregularidades no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurado ao acusado ampla defesa”.

O PAD como instrumento utilizado pela Administração Pública Federal para apurar a prática de infração disciplinar pelos seus servidores é dividido em sindicância; processo administrativo disciplinar (PAD em rito ordinário) e PAD em rito sumário. Sua finalidade é expressa no art. 148 da Lei 8.112 (BRASIL, 1990) ao especificar que “O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontra investido.”

A Lei 8.112 (BRASIL, 1990) discorre sobre os possíveis resultados advindos de cada uma delas. Da sindicância poderá resultar o arquivamento do processo; aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias; ou instauração de processo disciplinar. Já ao se referir ao PAD em rito sumário ela estabelece que:

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

Art. 140. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 133.

Todos os demais casos, que não se enquadrem como acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, abandono de cargo ou inassiduidade habitual, e que não tenham como penalidades previstas às passíveis de aplicação pela sindicância acusatória, que são as penalidades mais branda, como descrito anteriormente serão apurados por meio de PAD em rito ordinário.

### 3.3.1 Princípios Aplicáveis ao PAD

Dentre as diversas definições de princípios, há de se destacar o conceito de princípio jurídico exposto por Mello (1987). O princípio jurídico é definido como o núcleo de um sistema, seu alicerce, a sua peça central que se irradia, causando reflexo em diversas normas, compondo a sua essência e possibilitando sua compreensão e inteligência, sendo primordial para a definição da lógica e racionalidade do sistema normativo. De modo que o conhecimento dos princípios permitem a compreensão da interdependência de cada uma das partes que compõem o todo, que é chamado de sistema jurídico positivo.

Tão visível é a relevância dos princípios que, a Constituição Federal (BRASIL, 1990) no caput do artigo 37, ao tratar sobre o assunto afirma que toda a Administração Pública, de todos os entes da federação, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, dentre outros.

No mesmo sentido a Lei 9.784 (BRASIL, 1999) dispõe em seu art. 2º que “a Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.”

Ao analisar os princípios constitucionais da Administração Pública, assim como o surgimento de tantos outros que de certa forma derivam destes, é relevante à menção de Rocha (1994, p. 42) ao se reportar a evolução principiológica destes, como se segue:

Se for certo que o constitucionalismo moderno – como todo e qualquer sistema normativo jurídico – sempre teve princípios magnos fundamentais, é identicamente correto afirmar que a principiológica constitucional nem sempre foi considerada dotada de vigor jurídico definitivamente impositivo, mas muito mais sugestivo ou meramente informativo para efeito de hermenêutica da Constituição. A eficácia jurídica dos princípios constitucionais foi sendo construída a partir da ideia de ser a Constituição uma lei e, como tal, carregada da coercitividade que domina todas as formas legais. Daí que os princípios fundamentais foram crescendo em importância e eficiência nos últimos séculos, até adquirir foro de ordem definida e definidora de todas as regulações jurídicas.

A Administração pública, portanto, tem como sua principal finalidade zelar pela ordem pública, pois os entes públicos foram personificados na ordem jurídica para zelar pela segurança jurídica, utilizar-se de todos os meios possíveis para garantir a sua finalidade. Com esse empenho, se utiliza dos princípios para garantir que o servidor que responda a um processo disciplinar alcance justiça em seu resultado, penalizando-o adequadamente quando a conduta praticada estiver tipificada nas normas como infração

disciplinar ou absolvendo-o de qualquer apontamento caso comprovada a falta de materialidade ou a negativa de autoria.

O princípio da legalidade busca vincular na medida do possível, tanto a Administração quanto os seus administrados, com vistas a determinar a estrita obediência à lei, de forma a garantir o alcance da finalidade primordial da estrutura da máquina pública que é o bem comum. De certo que o bem comum também é um conceito abstrato, pois visa refletir o interesse da coletividade em seu mais amplo sentido, dessa forma, surge a lei e as normas, como um meio para especificar, detalhar e criar regras que deverão ser seguidos por todos, de modo a garantir o bem comum.

Ao tratar do princípio da legalidade, pode-se vislumbrá-lo por dois ângulos: do direito privado ou do direito público. Pois segundo ressalta Meirelles (2010, p. 87-88)

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa 'pode fazer assim'; para o administrador público significa 'deve fazer assim'.

De modo a corroborar com o que seria o princípio da legalidade para o particular, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), inciso II, art. 5º declara que “- ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Já ao se reportar ao princípio da legalidade para a Administração Pública, ela ressalta em seu art. 37, caput, “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (BRASIL, 1988). Expresso também no inciso II, e no parágrafo único do art. 2º da Lei nº 9.784 (BRASIL, 1999) “Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de: [...] II - atendimento a fins de interesse geral, vedada a renúncia total ou parcial de poderes ou competências, salvo autorização em lei”.

O princípio da impessoalidade, também conhecido como princípio da finalidade administrativa, visa a concretização do interesse público. Nesta esteira, todos os atos administrativos de alguma forma estão adstritos a esta finalidade: atender ao interesse público. A impessoalidade é um princípio que busca a proteção da moralidade administrativa, ao passo que visa impedir o coronelismo e o patrimonialismo na atual Administração Pública brasileira. Dentre suas diversas aplicações para alcançar o bem comum, tenta separar os interesses da repartição, dos interesses particulares de seus agentes,

para evitar o nepotismo, o uso dos recursos e bens públicos para o atendimento dos interesses particulares, o favoritismo e o apadrinhamento.

Com vistas a garantir uma maior eficiência, eficácia e efetividade das ações estatais para a sociedade, dentro do poder disciplinar da Administração Pública, este princípio ganha destaque. Por outro lado, para garantir a isonomia das relações entre superiores e subordinados, com respeito à hierarquia, mas sem a utilização de arbítrio ou abuso por parte dos superiores é necessário o devido respeito ao princípio da impessoalidade nas relações entre eles. Sobre este aspecto, Carvalho (2008, p. 677) assim disciplina:

o ordenamento jurídico pátrio capitula que as atividades em processos administrativos punitivos somente podem ser exercidas por agentes públicos com ampla isenção e independência para atuar em nome de uma Administração Pública que deve sempre agir sob o ditado a impessoalidade e do tratamento isonômico dos seus administrados.

Acerca da busca pela proteção tanto do acusado quanto da Administração, através do princípio da finalidade administrativa ou impessoalidade, são os impedimentos e suspeição dos membros da comissão de processos administrativos disciplinares em relação aos acusados ou investigados. A Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) trouxe no § 2º do art. 149 que “não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau”. Por ter sido bastante simples e não ter abarcadas as demais hipóteses de impedimento e suspeição, se utiliza nos processos disciplinares subsidiariamente sempre que necessário a Lei nº 9.784 (BRASIL, 1999), que elenca as demais hipóteses de impedimento e suspeição, *in verbis*:

Art.18. É impedido de atuar em processo administrativo o servidor ou autoridade que:

I- tenha interesse direto ou indireto na matéria;

II-tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;

III-esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro.

Art. 19. A autoridade ou servidor que incorrer em impedimento deve comunicar o fato à autoridade competente, abstendo-se de atuar.

Parágrafo único. A omissão do dever de comunicar o impedimento constitui falta grave, para efeitos disciplinares.

Art. 20. Pode ser arguida a suspeição de autoridade ou servidor que tenha amizade íntima ou inimizade notória com algum dos interessados ou com os respectivos cônjuges, companheiros, parentes e afins até o terceiro grau.

Art. 21. O indeferimento de alegação de suspeição poderá ser objeto de recurso, sem efeito suspensivo.

Destaca-se a importância dos efeitos de possibilitar ao acusado, alegar a qualquer tempo, a suspeição ou impedimento dos membros da comissão ou autoridades que se enquadre nas hipóteses previstas pela legislação. Neste contexto, essa alegação possibilita a proteção dos direitos do acusado e a garantia da efetividade e da isonomia dos atos processuais administrativos, ao passo que, impede o arbítrio e o abuso dos detentores do poder de investigar ou punir o agente público, possibilitando que o processo disciplinar atinja seu objetivo primordial que é encontrar a verdade dos fatos e punir os infratores após comprovado a autoria e materialidade de tais atos.

O princípio da moralidade administrativa que também se destaca no caput do art 37 da Carta Magna, está intrinsecamente ligado ao dever de honestidade e lealdade do agente público em relação a Administração e aos administrados. Araújo (2010, p. 79) explica como pode ser efetivada o princípio da moralidade:

O agente verificará sobre o legal e o ilegal, adotando obrigatoriamente a primeira postura; sobre o oportuno e o conveniente decidirá dentro dos quadros da ordem jurídica; mas também o fará sobre o honesto e o desonesto, pois nem tudo que é legal, formalmente é honesto ou moral. As vezes, sob a capa da legalidade formal, acobertado pela competência legal e escondido da responsabilidade pela diluição desta entre vários funcionários, o agente poderá praticar ato que, por sua natureza, deveria perseguir, prevalecendo, nas sombras, o interesse pessoal, ilegítimo e inconfessável.

De certo que a moralidade em sentido amplo está relacionada com a conduta baseada em padrões éticos e morais da região em que se vive. Por outro lado, a imoralidade é tudo que vai contra essa conduta aceita como adequada, passando então a considerar como imoral todo ato que viole o que se entende por decência publicamente aceita. Já enquanto moralidade administrativa pode se entender que mesmo a conduta do agente público estando pautada na legislação, caso tal conduta esteja em desacordo com a moral, os bons costumes ou ao que se entende por honesto, esta conduta estará ofendendo à moralidade administrativa que obrigatoriamente deve ser observada pela Administração Pública e por seus administrados, apesar de não se obrigar ao particular pelo fato de este poder fazer tudo que a lei não proíbe, vincula todos os envolvidos com a Administração Pública.

Também previsto no caput do art. 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o princípio da publicidade tem uma grande importância para eficácia dos atos praticados pela Administração Pública. Ao publicar seus atos, a Administração dá ciência a todos sobre sua conduta, de forma que após ter conhecimento de algo, é possível se verificar a sua validade

e a conformidade deste com a finalidade pública. A Lei nº 9.784 (BRASIL, 1999) inciso IV, do parágrafo único, do artigo 2º, estabelece que nos processos administrativos deve ter a “divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição”.

Vale lembrar que este princípio está pautado na natureza pública na qual, em regra, todos os atos estatais estão fundamentados. Como bem dito pela ministra do STF Carmen Lúcia (ROCHA, 1994, p. 249) “a publicidade administrativa é imprescindível à existência da democracia e à garantia dos direitos”.

E, ainda, para Meirelles (2010, p. 94):

Publicidade é a divulgação oficial do ato para conhecimento público e início de seus efeitos externos. Daí porque as leis, atos e contratos administrativos, que produzem consequências jurídicas fora dos órgãos que os emitem, exigem publicidade para adquirirem validade universal, isto é, perante as partes e terceiros. A publicidade não é elemento formativo do ato; é requisito de eficácia e moralidade. Por isso mesmo, os atos irregulares não se convalidam com a publicação, nem os regulares a dispensam para sua exequibilidade, quando a lei ou o regulamento a exige.

Deste modo, há que se lembrar que em regra os atos da Administração Pública são públicos, de forma que todos os seus atos devem ser de conhecimento de todos, com exceção apenas as anteriormente citadas hipóteses constitucionais, para os casos em que se exige o sigilo para o bem da sociedade, ou do Estado. Pela importância do tema, foi editada a Lei nº 12.527 (BRASIL, 2012), também denominada de Lei da Transparência Pública, que regula o acesso à informação previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal (BRASIL, 1988); altera a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990); revoga a Lei nº 11.111 (BRASIL, 2005), e dispositivos da Lei nº 8.159 (BRASIL, 1991); e dá outras providências.

A referida Lei nº 12.527 (BRASIL, 2012) estabelece no inciso I, do art. 3º a “observância da publicidade como preceito geral e sigilo como exceção”. Pois apenas tendo acesso aos atos é possível garantir o direito de controle social, possibilitando o acesso à informação por todos os interessados, de certo que poderá ser utilizado mecanismos de controle para garantir a lisura da atuação dos agentes públicos e sua efetividade, garantindo que se utilize dos chamados remédios constitucionais para assegurar o direito de quem os tenha mitigado, através de mandado de segurança, direito de petição, ação popular, habeas data ou mesmo direito de certidão, conforme o caso. Possibilitando o controle social quanto a legalidade, e permitindo a defesa de seus direitos.

Haja vista que apesar dos processos administrativos disciplinares serem em alguns aspectos considerados sigilosos, o acusado e seu representante legal não poderá de maneira alguma, ter cerceado o seu direito de acesso irrestrito aos autos do processo. Pois a publicidade dos atos assegura a eficácia das garantias constitucionais, impondo deveres tanto por parte do Estado quanto de seus administrados, com vistas a garantir ao interessado o exercício da ampla defesa e contraditório.

Na Administração Pública, existe a preocupação constante com o atendimento ao princípio da eficiência, que apesar de ter sido o último a ser incluído na Constituição Federal vigente através da Emenda Constitucional nº 19 (BRASIL, 1998), tem o mesmo *status* e importância dos demais, devendo ser obedecido por toda a administração direta e indireta de todos os poderes e em todas as esferas. Por ter um alto custo aos cofres públicos, o processo administrativo disciplinar deve visar o alcance da eficiência, dentre as possibilidades alçadas está a investigação preliminar efetuada pelos órgãos, que pode ser iniciada sempre que seja considerado necessária pela autoridade que faz o juízo de admissibilidade, uma melhor averiguação e levantamento de dados e provas que subsidiem a abertura de um processo disciplinar ou o arquivamento dos autos, pois o custo de uma investigação preliminar ou sindicância investigativa é bem mais baixa que o desembolsado pelos cofres públicos para o processo disciplinar, que deve atender ao princípio do processo legal e possibilitar ao acusado ou investigado a ampla defesa e o contraditório, além de ser mais oneroso também tem um prazo maior para sua conclusão. Quanto às possíveis aplicações do princípio da eficiência, Di Pietro (2012, p. 84) considera que:

O princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se expressa o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.

Um exemplo da aplicação do princípio da eficiência no processo disciplinar é a utilização de teleconferência, que atende a celeridade processual e diminui os custos do processo sem prejudicar o bom andamento deste e visa a garantir o alcance do interesse público. Sempre que se mostre inviável a presença pessoal do acusado no interrogatório é possível, segundo o enunciado nº 7 de da CGU publicado em 16 de dezembro de 2013, seção 1, página 11 “no âmbito do Processo Administrativo Disciplinar e da Sindicância é possível a utilização de videoconferência para fins de interrogatório do acusado” (BRASIL/CGU, 2013). Este enunciado veio sanar as lacunas que impossibilitam o correto

andamento do processo disciplinar nos casos em que o investigado ou acusado se encontre no exterior ou com sua capacidade de locomoção comprometida.

### **3.3.2 PAD e os Procedimentos Disciplinares não Punitivos**

Carvalho Filho (2012a, p. 975) entende que o “processo administrativo disciplinar é o instrumento formal por intermédio do qual a Administração apura a existência de infrações praticadas por seus servidores e, se for o caso, aplicar as sanções adequadas”.

Igualmente, ao definir o processo administrativo disciplinar, Meirelles (2010, p. 693) afirma ser este um “meio tanto de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração”, baseado na supremacia do público sobre o privado.

Desta forma, o Estado pode reger a conduta dos seus agentes enquanto representam o Estado, ou seja, no desempenho de suas atribuições, devido ao dever que a administração tem de manter a ordem e não poder em momento algum se sobrepor a segurança jurídica, nascendo desta forma a necessidade de o direito disciplinar ser regrado para evitar tanto o arbítrio quanto o abuso.

Segundo o Manual de PAD da CGU, o direito administrativo disciplinar é uma espécie do gênero direito administrativo, conforme exposto a seguir:

O Direito Administrativo Disciplinar é um ramo do Direito Administrativo, que tem por objetivo regular a relação da Administração Pública com seu corpo funcional, estabelecendo regras de comportamento a título de deveres e proibições, bem como a previsão da pena a ser aplicada (BRASIL/CGU, 2017a, p. 13).

Como já mencionado anteriormente, a autoridade administrativa que tiver ciência de irregularidades no âmbito desta, tem o dever de apurar tais condutas, essa apuração não significa imediata punição, e sim imediata averiguação da verdade ou não dos fatos alegados, esta averiguação é feita através de sindicância ou processo disciplinar. Ao ter conhecimento da irregularidade, essa autoridade precisará antes de instaurar qualquer procedimento, fazer uma análise das alegações e das provas apresentadas para, então, fazer o juízo de admissibilidade, para prosseguir com a abertura do instrumento correto para apuração. Essa análise feita pela autoridade é melhor detalhada por Mattos, como se segue:

O juízo de admissibilidade no processo administrativo disciplinar deve ser empregado pela autoridade administrativa competente critérios aprofundados e detalhados de análise do contexto fático, para cotejá-los com os possíveis documentos e provas que instruem, objetivando que se evite a instauração de processos com falta de objeto, onde [sic] a representação ou denúncia que deram

causa as mesmas são flagrantemente improcedentes ou importunas (MATTOS, 2010, p. 577).

A lei 8.112 (BRASIL, 1990) dispõe apenas sobre os procedimentos disciplinares punitivos, e pelo fato de seus custos serem mais elevado e não deverem ser instaurados sem os elementos mínimos que justificam movimentar a máquina administrativa para apurar a veracidade de tais fatos e respeito aos princípios da economicidade, razoabilidade e proporcionalidade, a CGU editou a Portaria CGU n° 335/06 que regulamentou os procedimentos preliminares, dividindo-os em: investigação preliminar, sindicância investigativa ou preparatória; e sindicância patrimonial.

Apesar de a Lei n° 8.112 (BRASIL, 1990) ter se referido apenas à sindicância acusatória/contraditória ou processo disciplinar, para que a Administração a utilize para apurar as irregularidades das quais tenha conhecimento, são válidos todos os procedimentos preliminares, que busquem comprovar a autoria e a materialidade dos fatos, que foram regulamentados pela CGU enquanto órgão central correccional do poder executivo federal.

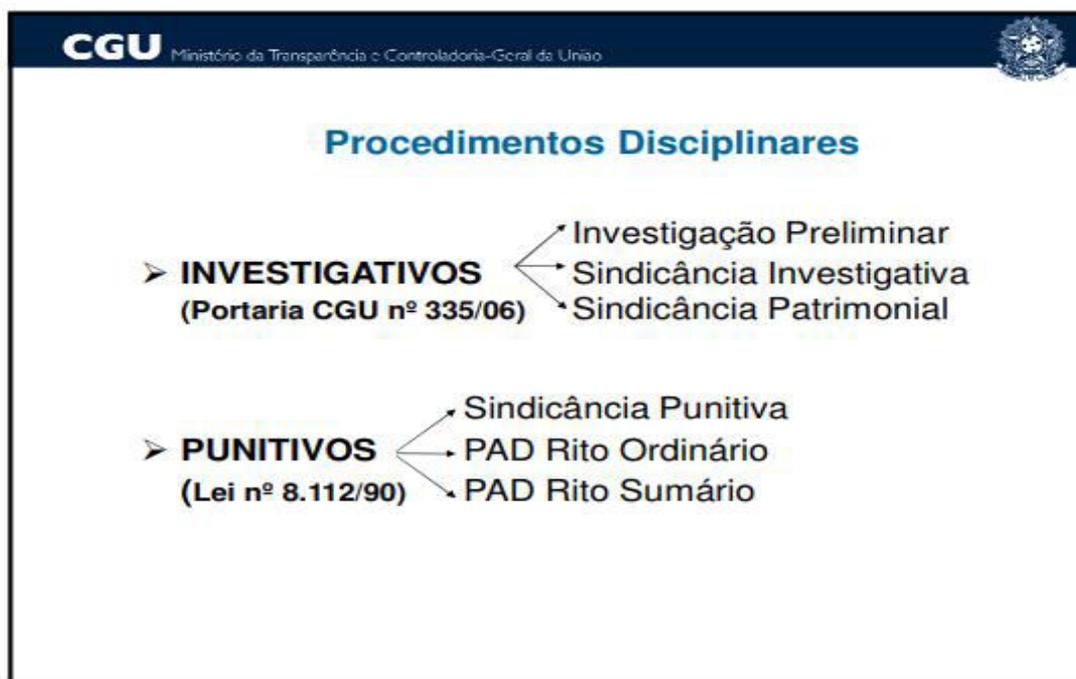
Os procedimentos investigativos são inquisitórios e prescindem de contraditório e ampla defesa. Eles são válidos pois não aplicam penalidade alguma, antes, agem como subsídio para posterior punição, sendo no caso concreto, peças fundamentais para o desfecho da sindicância acusatória/punitiva ou processo disciplinar que garantirão ao acusado todos os direitos a ele inerentes, podendo inclusive como defesa refutar as provas juntadas ao processo durante o procedimento investigativo. A este respeito o manual de processo administrativo disciplinar elaborado pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União esclarece:

Embora a norma não tenha se referido a outra forma de apuração que não a sindicância contraditória ou processo administrativo disciplinar, não se cogita, sob pena de afrontar os princípios da eficiência e economicidade, dentre outros, que toda investigação para apurar qualquer notícia de irregularidade que chegue ao conhecimento da Administração seja realizada exclusiva e diretamente através de sindicância contraditória ou processo administrativo disciplinar, com todos os ônus que lhes são inerentes – financeiros e administrativos –, mesmo porque os Procedimentos Disciplinares Investigativos, quando necessários para o deslinde do caso, podem ser vistos como elementos informativos prévios e, de certa forma, integrantes da futura sindicância contraditória ou processo administrativo disciplinar, uma vez que se constituirão nas primeiras informações constantes de tais instrumentos disciplinares, devendo seus principais atos, quando necessário, ser refeitos a posteriori sob o manto do contraditório e da ampla defesa (BRASIL/CGU, 2017a, p. 51).

Nestes termos, verifica se a importância de melhor demonstrar os tipos de procedimentos passíveis de serem utilizados pela Administração na busca da verdade dos fatos. Para tanto, se apresenta o quadro abaixo apresentado pela CGU para garantir uma

melhor visualização dos diferentes tipos de procedimentos disciplinares, que se dividem em: investigativos, no qual não há punição ao servidor; e punitivos, que podem culminar em punição e também chamados genericamente de PAD.

**Figura 1 - Curso do Processo Administrativo Disciplinar**



Fonte: CGU (2017a, p. 13)

Passa-se então para a explicação de cada um dos procedimentos disciplinares não punitivos ou investigativos para demonstrar com clareza as características que os distinguem.

### 3.3.2.1 Investigação Preliminar

A investigação preliminar é um procedimento que antecede o PAD, mais célere e menos custoso para o erário, visto que seu rito é inquisitorial, uma espécie de confirmação e busca de elementos que justifiquem a abertura de uma sindicância punitiva ou PAD rito ordinário ou sumário. Ela encontra respaldo no inciso I, artigo 4º da Portaria nº 335 (CGU, 2006), que a descreve como: “investigação preliminar: procedimento sigiloso, instaurado pelo Órgão Central e pelas unidades setoriais, com objetivo de coletar elementos para verificar o cabimento da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar.”

Ao tomar conhecimento de uma irregularidade, muitas vezes através de denúncias anônimas, a autoridade administrativa não pode de imediato instaurar um procedimento disciplinar punitivo, visto que de certa forma, pode constranger o servidor e impedi-lo de

usufruir de alguns benefícios como remoção a pedido do interessado e alguns afastamentos dentre outros empecilhos e constrangimentos que a abertura de um processo punitivo pode causar ao servidor.

Neste sentido, faz-se primordial que as denúncias sejam inicialmente averiguadas e examinadas para verificar se há elementos suficientes para comprovarem-na, se são verídicos. Caso não haja elementos suficientes, a Administração providenciará uma investigação preliminar, com vistas a encontrar a veracidade dos fatos narrados ou ao menos indícios que corroborem com eles ou os descartem.

A investigação preliminar não foi prevista como instrumento de investigação pela Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990). No entanto, devido a sua importância e essencialidade para garantir a celeridade processual e a economicidade, visa ao mesmo tempo impedir a instauração desnecessária de processos e o constrangimento de servidores que seriam investigados com base apenas em denúncias anônimas que não contenham indícios de autoria e materialidade.

A CGU regulamentou este procedimento através da Portaria nº 335 e sanou essa lacuna, e descreveu em seu art. 6º o objetivo da investigação preliminar como sendo: “coletar elementos para verificar o cabimento da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar” (CGU, 2006).

Com efeito, esta portaria também estabelece requisitos e formalidades que precisam ser preenchidas para aceitação da denúncia ou representação pela Administração, que além de ser fundamentada, o §1º do at. 6º diz que deverá conter “a narrativa dos fatos em linguagem clara e objetiva, com todas as suas circunstâncias, a individualização do servidor público envolvido, acompanhada de indício concernente à irregularidade ou ilegalidade imputada” (CGU, 2006).

Os elementos apresentados são relevantes para impedir que sejam feitas denúncias ou representações inverídicas apenas para prejudicar o servidor público ou a repartição à qual ele é vinculado. Sempre que uma denúncia ou representação não atender a todos os requisitos é necessário que seja arquivada, salvo quando as circunstâncias sugerirem a apuração de ofício, pela Administração. Ainda que a denúncia seja anônima, caso contenha todos os requisitos e formalidades exigidas e esteja fundamentada, poderá subsidiar a instauração de uma investigação preliminar.

Por ser a investigação preliminar, um procedimento inquisitorial, que visa comprovar a veracidade das informações contidas na denúncia ou representação, ela deve ser conduzida, em regra, em sigilo. Assim, possibilitará a elucidação dos fatos alegados, com a juntada aos

autos do processo, das provas de autoria e materialidade, ou se a investigação concluir na falta destas, resultará em seu arquivamento.

A investigação preliminar deverá ser concluída em trinta dias, caso esse prazo não seja suficiente, poderá ser prorrogada por igual período. Após sua conclusão e com base nas provas juntadas aos autos, a autoridade arquivará a investigação preliminar com despacho fundamentado e comunicação às partes interessadas ou instaurará uma sindicância ou um processo administrativo disciplinar (CGU, 2006)

### 3.3.2.2 Sindicância Investigativa

A sindicância investigativa é um procedimento inquisitorial que visa apurar irregularidades consideradas imprecisas e difusas, das quais não tenha elementos suficientes para comprovar a autoria ou materialidade. O inciso I, artigo 4º da Portaria nº 335 (CGU, 2006) a define da seguinte forma: “sindicância investigativa ou preparatória: procedimento preliminar sumário, instaurada com o fim de investigação de irregularidades funcionais, que precede ao processo administrativo disciplinar, sendo prescindível de observância dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa”. De pronto, José Cretella Júnior ao se referir a sindicância investigativa o faz da seguinte forma:

O meio sumário de que se utiliza a Administração no Brasil para, sigilosa ou publicamente, com indiciados ou não, proceder a apuração de ocorrências anômalas no serviço público, as quais, confirmadas, fornecerão elementos concretos para a abertura do processo administrativo contra o funcionário público responsável; não confirmadas as irregularidades, o processo sumário é arquivado. (CRETILLA JÚNIOR, 2009, p. 64-68).

Nota-se, por conseguinte, que a sindicância é um instrumento utilizado pela Administração quando tem conhecimento de uma suposta irregularidade, ou mesmo receba uma denúncia anônima com acusações que não podem ensejar a abertura imediata de um processo disciplinar. Portanto, a Administração, para cumprir o seu dever de apurar, designa um ou mais servidores para, através desse procedimento, comprovar a autoria da irregularidade conhecida ou produzir provas que subsidiem a materialidade da infração imposta a certo servidor.

No sentido de explicar o motivo de abertura da sindicância investigativa antes de iniciar o PAD propriamente dito, Santos (p. 54) esclarece que:

É uma apuração que visa ao princípio da economia processual, tendo em vista o cuidado para se evitar que a administração pública arque com custos desnecessários, instaurando-se procedimento cujo rito tanto é penoso para o servidor, quanto para o aparelho da administração pública.

O referido autor expressa a importância da sindicância investigativa por ser esta menos dispendiosa para a Administração ao passo que seus custos são menores e sua celeridade demonstra eficiência por poupar o Estado de demandas que lhe custam tempo e recursos, podendo após as devidas produções de provas que subsidiam o relatório, ser sugerido o arquivamento do feito, por falta de materialidade ou desconhecimento da autoria, evitando que seja movida a máquina administrativa através de um processo disciplinar que costuma ser demorado e dispendioso (CRETELLA JÚNIOR, 2009, p.28).

No sentido de demonstrar a dispensa dos direitos de ampla defesa e contraditório na sindicância investigativa, por ser esta considerada um procedimento inquisitorial, diferente da sindicância punitiva ou acusatória, o Supremo Tribunal Federal (STF) afirmou na decisão proferida no Mandado de Segurança nº 22.971:

A estrita reverência aos princípios do contraditório e da ampla defesa só é exigida, como requisito essencial de validade, assim no processo administrativo disciplinar, como na sindicância especial que lhe faz as vezes como procedimento ordenado a aplicação daquelas duas penas mais brandas, que são a advertência e a suspensão por prazo não superior a trinta dias. Nunca, na sindicância que funcione apenas como investigação preliminar tendente a coligir, de maneira inquisitorial, elementos bastantes à imputação de falta ao servidor, em processo disciplinar subsequente (STF, 2016, s/p).

### 3.3.2.3 Sindicância Patrimonial

A sindicância patrimonial foi instituída através do Decreto nº 5.483 (BRASIL, 2005) que dispõe que a CGU poderá analisar a evolução patrimonial do agente público para verificar a incompatibilidade desta com os recursos e disponibilidade que compõe o seu patrimônio, especificando no artigo 8º que:

Ao tomar conhecimento de fundada notícia ou de indícios de enriquecimento ilícito, inclusive evolução patrimonial incompatível com os recursos e disponibilidades do agente público, nos termos do art. 9º da Lei no 8.429, de 1992, a autoridade competente determinará a instauração de sindicância patrimonial, destinada à apuração dos fatos.

A sindicância patrimonial faz parte dos procedimentos investigativos, que antecedem a sindicância acusatória ou o processo disciplinar. Por não ter caráter punitivo, segue os mesmos parâmetros das demais investigações. É tida como um procedimento inquisitorial, sigiloso, visto que não está acusando alguém ou afirmando algo e sim buscando provas para comprovar a materialidade ou a autoria de certos fatos, que chegaram ao conhecimento da Administração.

Ao passo que não traz punição, servirá de subsídio para a abertura de uma sindicância acusatória/punitiva ou procedimento administrativo disciplinar. Ou seja, as provas colhidas, durante o procedimento inquisitorial, que se mostrarem relevantes, poderão ser utilizadas nos processos punitivos e conseqüentemente refutadas pelo acusado. Após a abertura do procedimento, que tem o poder de punir o agente público, este agente investigado poderá fazer uso do contraditório, ampla defesa e demais direitos a ele inerentes para, junto com a Administração, comprovar a verdade dos fatos (CGU, 2017b).

Pelo que já se expôs, quando a renda do servidor estiver em desacordo com o seu patrimônio, o instrumento adequado é a sindicância patrimonial para apurar se houve a infração administrativa de enriquecimento ilícito. Este tipo de sindicância obedece a Lei nº 8.429 (BRASIL, 1992), que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos, nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional. No inciso VII, artigo 9º que assim dispõe:

Art. 9º Constitui ato de improbidade administrativa importando enriquecimento ilícito auferir qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades mencionadas no art. 1º desta lei, e notadamente:

VII - adquirir, para si ou para outrem, no exercício de mandato, cargo, emprego ou função pública, bens de qualquer natureza cujo valor seja desproporcional à evolução do patrimônio ou à renda do agente público (BRASIL, 1992).

Sempre que existir a necessidade de verificar se a desproporcionalidade entre a renda do agente público e seus bens é advinda de enriquecimento ilícito, a administração instaura a sindicância patrimonial. Assim, coleta elementos que visam comprovar as origens de tais patrimônios, procede à análise da evolução patrimonial deste agente público, para com base nesses elementos, fundamentar a decisão pelo arquivamento dos autos ou pela abertura de um procedimento disciplinar punitivo.

Suas fases são parecidas com os demais instrumentos investigativos, vez que a sindicância patrimonial será instaurada por meio da portaria emitida pela autoridade competente. Nessa portaria constará a designação de dois ou mais servidores públicos efetivos que farão parte da comissão sindicante, o número do processo que contém os fatos a serem apurados e o prazo para conclusão dos trabalhos. O prazo para a comissão concluir seus trabalhos começará a contar após a publicação da portaria de instauração, a partir do qual a comissão terá trinta dias, podendo este prazo ser prorrogado por prazo igual ou inferior, desde que justificada a necessidade de prorrogação.

Depois de constituída a comissão, ela está incumbida de buscar elementos suficientes para comprovar a veracidade ou não dos fatos, para isto se utilizará dos meios descritos no artigo 18 da Portaria nº 335 (ibdem) como “ouvirá o sindicato e as eventuais testemunhas, carreará para os autos a prova documental existente e solicitará, se necessário, o afastamento de sigilos e a realização de perícias.” Sempre que possível a comissão solicitará do sindicato renúncia do seu sigilo bancário e fiscal, para facilitar seu trabalho, visto que ao permitir que o sindicato apresente as informações e documentos necessários para instruir o processo, estará lhe dando a oportunidade para contribuir com a elucidação dos fatos (CGU, 2006).

Vale ressaltar que a comissão terá acesso aos dados sigilosos do sindicato como os constantes nos Cartórios de Registros Imobiliário, Cartório de Registro de Títulos e Documentos, Departamentos de Trânsito, Juntas Comerciais, Capitania de Portos, dentre outros. Portanto deverá atentar-se à importância de manutenção desses sigilos, utilizando-se os dados apenas para comprovar se os acréscimos patrimoniais ocorreram da evolução do patrimônio, de doação, prêmios, ou de qualquer outra forma admitida como lícita para subsidiar o pedido de arquivamento. Caso não se encontre explicação ou elementos que comprovem a licitude dessa evolução ensejando assim a sugestão pela comissão de abertura de procedimento contraditório/punitivo para dar ao servidor os direitos a ele inerentes de comprovar a origem desses recursos (CGU, 2017b).

### **3.3.3 Processos Disciplinares Punitivos e suas Fases**

Segundo o manual de processo administrativo disciplinar (CGU, 2017a, p.63) “A expressão processo administrativo disciplinar (gênero), comporta as espécies: processo administrativo disciplinar (PAD) e sindicância contraditória.” O PAD, enquanto gênero, divide-se em PAD rito ordinário e PAD rito sumário, essas três são as espécies passíveis de culminar punição ao servidor público infrator.

O rito dos processos punitivos é dividido em três fases: “instauração, inquérito e julgamento. A fase do inquérito, por sua vez, compõe-se de três fases: instrução, defesa e relatório”. A Lei nº 8.112 também o discrimina em seu art. 151 “O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases: I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão; II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório; III - julgamento” (BRASIL, 1990).

Devido aos inúmeros detalhes de cada fase e ao fato de cada tipo de processo disciplinar ter suas especificidades, este subtema será dividido por fases em que se desenvolve cada tipo de processo para que se possa compreender as especificidades de cada um.

### 3.3.3.1 Sindicância Acusatória e suas Fases

A sindicância acusatória é uma espécie de processo disciplinar mais célere e responsável pela aplicação de penalidades mais brandas, será instaurada quando verificada pela autoridade, no juízo de admissibilidade, que a conduta supostamente praticada pelo servidor investigado poderá resultar nas penalidades de advertência ou suspensão de até 30 dias. Depois de instaurada, se não comprovado a autoria e a materialidade dos fatos ela será arquivada. Se no decorrer do procedimento de instrução a Comissão encontrar fatos conexos ou que agravem a situação do investigado a ponto de que a infração por ele cometida enseje em uma penalidade mais gravosa que a citada, deverá ser instaurado de imediato o PAD (CGU, 2017a, p. 64).

A definição de sindicância acusatória encontra-se no inciso III, artigo 4º, da Portaria CGU nº 335/06: "sindicância acusatória ou punitiva: procedimento preliminar sumário, instaurada com fim de apurar irregularidades de menor gravidade no serviço público, com caráter eminentemente punitivo, respeitados o contraditório, a oportunidade de defesa e a estrita observância do devido processo legal" (ibidem).

A sindicância acusatória, por não ter suas fases discriminadas especificamente na Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), passou a seguir as mesmas fases disposta nela para o processo administrativo disciplinar, obedecendo assim ao princípio da legalidade que exige observância ao rito previsto em lei. Por ser mais minucioso quanto às fases será utilizado como fonte o Manual de processo administrativo disciplinar elaborado pela CGU (CGU, 2017b), além da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) e da Lei nº 9.784 (BRASIL, 1999).

Num viés descritivo, a primeira fase, que é a instauração do processo de sindicância acusatória se inicia com a publicação da portaria de instauração pela autoridade responsável. Nessa portaria devem constar os nomes dos sindicantes, o prazo para conclusão dos trabalhos e o número do processo que contém os fatos a serem apurados. Deve-se abster de indicar expressamente quais são os fatos sob apuração, bem como o nome dos investigados, a fim de se evitar limitação inadequada ao escopo apuratório e garantir o respeito à imagem dos acusados (CGU, 2017ab). Indo ao encontro com os itens que devem constar na portaria, Vinícius de Carvalho Madeira, esclarece os motivos, conforme se segue:

[...] ao apenas fazer referência ao processo administrativo, a autoridade deu publicidade ao fato e delimitou o campo de atuação da comissão sem precisar expor a Administração, nem expôs o servidor acusado.  
Assim, não há dúvidas de que atualmente, na portaria, basta conter a competência da autoridade instauradora, o nome dos membros da comissão e a remissão ao número

do processo administrativo onde constam os fatos conexos – que tem ligação com o fato principal [...] (MADEIRA, 2008, p. 82-84).

Sobrevém depois disso, a segunda fase, o inquérito, que é a fase instrutória do processo, é conduzida pela Comissão designada pela portaria de instauração, devendo de imediato, notificar o sindicado, em obediência aos princípios do contraditório e da ampla defesa. Além disso, em todas as fases, deve a Comissão, manter a independência e imparcialidade, assim como, resguardar o sigilo necessário para a elucidação dos fatos apurados. É nesta fase que a Comissão deverá juntar provas tanto materiais como testemunhais, promovendo a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de provas, recorrendo quando necessário, a técnicos e peritos.

A fase instrutória se encerra com a entrega do termo de indicição ao sindicado ou com o relatório final da comissão sugerindo o arquivamento do feito, tendo o sindicado o prazo de dez dias para apresentar a defesa, caso seja apenas um indiciado, e de vinte dias, prazo comum a todos, nos casos em que sejam dois ou mais indiciado (CGU, 2017a). Sobre a confecção do relatório final apresentado pela comissão, Rigolin explica que:

A peça apresentada pela comissão consiste em dois momentos bem distintos: o primeiro é o relatório dos fatos até então acontecidos. Este será frio, e simplesmente se reportará a todas as etapas percorridas, mencionando obrigatoriamente as peças principais constantes dos autos e as provas colhidas no seu bojo. O segundo momento importante da peça final apresentada pela comissão é o julgamento que realiza acerca da culpabilidade do servidor. Esse julgamento não é definitivo para o indiciado, mas apenas traduz a convicção final dos membros da comissão, que confrontou todos os atos e os fatos trazidos ao processo, e, a final, concluiu necessariamente no sentido da inocência ou da culpabilidade do servidor. Não pode a comissão, quanto a isso, deixar de opinar (RIGOLIN, 2012, p. 400).

Quanto à elaboração do relatório é importante se ressaltar a relevância e necessidade de uma análise minuciosa da defesa apresentada pelo indiciado, de modo que garanta a sua efetividade, para que, o relatório emitido pela comissão possa ser imparcial e juridicamente válido, para que caso sugira uma penalidade e a autoridade julgadora decida por seguir tal sugestão, a se ver inconformado, o servidor indiciado podendo dentro do seu direito de livre acesso ao judiciário, impetrar com uma ação com o objetivo de anular os trabalhos feitos pela comissão, fato que só terá êxito caso a comissão deixe de seguir o rito processual determinado em lei ou deixe de conceder ao servidor acusado todos os direitos a ele inerentes (CGU, 2017b).

A terceira e última etapa é o julgamento, na qual a autoridade administrativa terá o prazo de vinte dias para proferir a decisão, contados do recebimento dos autos, se verificado que a penalidade que será aplicada excede a alçada da autoridade instauradora do processo,

ele deve ser encaminhado à autoridade que é competente para fazê-lo, no mesmo prazo, nos casos em que haja dois ou mais indiciados e diversas sanções, o julgamento de todos competirá à autoridade competente para impor a pena mais grave, conforme estabelece os artigos 167 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990).

Para proferi-lo, a autoridade administrativa deverá levar em consideração todos os elementos contidos nos autos, para o correto enquadramento dos fatos, a tipificação do ilícito, as provas testemunhais e documentais, assim como, a defesa e o relatório elaborados pela Comissão (CGU, 2017b).

Conforme expresso no parágrafo único do artigo 168 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), “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.” Deixando a entender que a motivação para a decisão proferida no julgamento seria apenas necessária quando a autoridade administrativa deixar de seguir a orientação da sugestão, Di Pietro entende que esta motivação é obrigatória em todos os casos, conforme enunciado:

Entendemos que a motivação é, em regra, necessária, seja para os atos vinculados, seja para os atos discricionários, pois constitui garantia de legalidade que tanto diz respeito ao interessado como à própria administração Pública; a motivação é que permite a verificação, a qualquer momento, da legalidade do ato, até mesmo pelos demais Poderes do Estado. Note-se que o artigo 111 da Constituição Paulista de 1989 inclui a motivação entre os princípios da Administração Pública; do mesmo modo, o artigo 2º da Lei nº 9.784, de 29-1-99, que disciplina o processo administrativo federal, prevê a observância desse princípio, e o artigo 50 indica as hipóteses em que a motivação é obrigatória (DI PIETRO, 2012, p. 185).

Podendo, segundo o art. 168 da referida Lei, divergir do relatório produzido pela Comissão quando este estiver em desacordo com as provas dos autos. Essa decisão proferida poderá sofrer revisão, desde que não resulte no agravamento das penas, de acordo com o princípio da *ne reformatio in pejus*, que impede que da revisão resulte uma pena mais gravosa.

Quanto à composição da Comissão de sindicância acusatória ou punitiva, conforme o §2º, art. 12 da Portaria nº 335, deverá ser de dois ou mais servidores estáveis. (CGU, 2006)

### 3.3.3.2 PAD rito Ordinário e suas Fases

O PAD rito ordinário é o procedimento mais amplo e com maior prazo para conclusão entre os punitivos, pois pode ser utilizado para apuração de qualquer tipo de infração disciplinar, desde as mais brandas abrangidas pela sindicância acusatória até as mais graves,

como demissão abrangidas pelo PAD rito sumário. A lei nº 8.112 o define como sendo “o instrumento destinado a apurar 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” (BRASIL, 1990).

Assim como no caso da Sindicância Acusatória, a primeira fase do PAD ordinário, é denominada instauração, se instrumentaliza com a publicação da portaria pela autoridade instauradora designando os membros para comporem a comissão, dispondo sobre o prazo de conclusão, o número do processo que contém o objeto de apuração, bem como a possibilidade de serem apurados fatos conexos. Deve-se abster de indicar expressamente quais são os fatos sob apuração, bem como o nome dos investigados, a fim de se evitar limitação inadequada ao escopo apuratório e garantir o respeito à imagem dos acusados. A segunda fase, denominada de inquérito administrativo, é dividida nas subfases de instrução, defesa e relatório. Na subfase de instrução, a comissão promove a busca de provas necessárias ao esclarecimento da verdade material, dentre aquelas permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio, como a documental e a testemunhal, assim como promove a indicição ou forma sua convicção pela absolvição do acusado. No caso de a comissão entender pela indicição do servidor, deverá citá-lo, momento a partir do qual se abre prazo legal para apresentação de defesa escrita que é a segunda subfase do inquérito. A última subfase do inquérito é a produção, pela comissão, de relatório final conclusivo quanto à inocência ou não do indiciado, apresentando, para tanto, as razões e justificativas para o enquadramento, ou não, no ilícito administrativo (CGU, 2017b).

Carvalho (2008) observa a respeito do relatório da comissão que:

[...] 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 processante. (CARVALHO, 2008, p. 636)

Por fim, segue-se a fase de julgamento do feito disciplinar, a qual pode ser realizada pela autoridade instauradora do processo, a depender da penalidade sugerida pela comissão processante, conforme consta no art. 141 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990). Se no caso concreto a autoridade instauradora não tiver competência para proferir o julgamento, deverá remeter o processo àquela que detém a referida atribuição. Assim, a competência da autoridade julgadora não é fixada pela proposta de penalidade recomendada pelo colegiado.

Portanto, a prerrogativa de escolha da penalidade dentro do que permite a legislação é considerado como discricionariedade, visto que existe uma liberdade de ação administrativa

da autoridade julgadora, dentro dos limites permitidos em lei, dando-lhe certa margem de liberdade de decisão diante da situação fática apresentada, permitindo que a autoridade possa optar por uma dentre várias soluções possíveis, todas, porém, válidas perante o direito, ou seja, permitindo à Administração, de modo explícito ou implícito, a liberdade na escolha segundo os critérios de conveniência, oportunidade e justiça, próprios da autoridade, desde que observe os limites estabelecidos em lei.

### 3.3.3.3 PAD rito Sumário e suas Fases

O PAD rito sumário é um procedimento mais célere que o PAD rito ordinário. Segundo o Manual de PAD (CGU, 2017a, p. 65) que “o novel rito é aplicável apenas quando da apuração dos seguintes ilícitos administrativos: acumulação ilegal de cargos, abandono de cargo e inassiduidade habitual”. Sendo este rito instaurado nos casos citados, dos quais, se comprovada a materialidade dos fatos alegados será passível de demissão e consequente quebra do vínculo do servidor com a Administração Pública.

A fase inicial do processo administrativo disciplinar sob o rito sumário nos termos do art. 133 da citada lei, denomina-se instauração e efetiva-se com a publicação do ato que, além de constituir a comissão, que será composta por dois servidores estáveis, indicará a respectiva autoria e materialidade do ilícito supostamente praticado. A segunda fase inicia-se após a instauração, a fase de instrução sumária do processo, que compreende: a indicição do acusado, a defesa e o posterior relatório da comissão. A terceira fase é o julgamento, o qual será efetivado pela autoridade competente, no prazo de 5 dias, contado do recebimento dos respectivos autos, diferentemente do disposto no rito ordinário, para o qual é estabelecido o prazo de 20 dias. A fase apuratória da comissão deve ser desenvolvida no prazo total de até 30 dias, podendo ser prorrogado por até 15 dias, de acordo com o § 7º do art. 133, da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990). Saliente-se que esses prazos não são fatais e que são diferentes tanto do processo administrativo disciplinar sob o rito ordinário quanto da sindicância punitiva (CGU, 2017b)

Por fim, de acordo com o § 8º do art. 133 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), aplicam-se subsidiariamente ao procedimento sumário as normas dispostas no processo disciplinar ordinário, previstas nos arts. 121 a 182 desta Lei, e, supletivamente, as normas previstas na Lei nº 9.784 (BRASIL, 1999), que rege o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Levando em consideração que o tempo demandado para conclusão de um processo disciplinar influencia diretamente em seus custos, percebe-se, que dentre os processos

disciplinares punitivos, o PAD rito sumário é o que demanda o menor tempo, por ser aplicado apenas aos casos de acúmulo de cargo público, inassiduidade habitual e abandono de cargo, casos em que a comprovação é mais simples, geralmente baseada em documentos que já constam nos autos desde sua instauração, ou foram acrescentados a eles durante as investigações preliminares, pois geralmente esta espécie de PAD só é instaurada após a juntada de provas aos autos. Desta forma, sempre que possível é importante a investigação preliminar e a abertura deste tipo de procedimento para apuração dos casos citados, para possibilitar a celeridade processual e diminuir os custos processuais aos cofres públicos.

### 3.4 DIREITO DE PETIÇÃO NO PAD

O direito de petição do servidor que responde a PAD pode ser realizados mesmo após sua finalização e julgamento, quando o servidor penalizado se sente injustiçado, ou de alguma forma está insatisfeito com seu resultado, pois a lei lhe permite fazer as seguintes petições no Âmbito administrativo: pedido de reconsideração; recurso; ou revisão administrativa. A seguir serão tratados os aspectos mais relevantes de cada um deles.

O pedido de reconsideração, conforme preceitua a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), será encaminhado para a autoridade que tiver expedido o ato ou proferido a primeira decisão administrativa recorrida, a que se pretende reformar. O pedido de reconsideração poderá ser interposto em até 30 dias após a ciência ou publicação do ato ou decisão administrativa, sendo que os efeitos dessa decisão retroagirá à data do ato ou decisão impugnada. A interposição do pedido de reconsideração, portanto, interrompe a prescrição administrativa do ato impugnado.

Já o Recurso pode ser entendido como o controle hierárquico desenvolvido pelas autoridades superiores para ordenar, coordenar, orientar, fiscalizar e corrigir quando necessário às atividades administrativas desenvolvidas pelos seus subordinados hierarquicamente. Essa fiscalização pode recair tanto sobre o aspecto da legalidade quanto ao mérito do ato decisório, modificando, se necessário, a decisão do subordinado podendo ser no sentido de atender ao pedido do interessado ou de promover o agravamento da situação jurídica do recorrente, agindo em defesa dos interesses públicos (MEDAUAR, 2012, p. 55).

Alguns autores dividem os recursos em próprio e impróprio (DALLARI; FERRAZ, 2012, p. 281, MARRARA; NOHARA, 2009, p. 362, DI PIETRO, 2012, p. 739) denominando de próprio, é o recurso em que após proferida a decisão, o interessado inconformado, pede à autoridade hierarquicamente superior a que proferiu tal decisão, para que aprecie novamente o ato decisório. Importante é frisar que esse recurso não representa a transposição do recurso judicial para a esfera processual administrativa, pois este tem peculiaridades que o distingue

daquela, caracterizando-o como instrumento tipicamente administrativo, em busca da legalidade e efetivação do interesse público, pois o recurso hierárquico próprio autoriza apresentar novos elementos, diferente dos alegados anteriormente, assim como a produção de novas provas e reexame da matéria de fato. Já o recurso hierárquico impróprio está relacionado ao controle administrativo aplicado pela administração direta na administração indireta, no qual o ente público controlador verifica o desempenho das atividades do ente controlado através do poder de supervisão, inserido na lógica da descentralização administrativa através da distribuição de competência repassada de uma pessoa jurídica da Administração Pública direta para uma pessoa jurídica da administração pública indireta (DI PIETRO, 2012, p. 420).

O recurso administrativo encontra previsão no direito de petição previsto Constituição Federal de 1988, o que por si só já pode ser considerado um grande avanço entre os cidadãos e os agentes públicos ao passo que permite a manifestação quanto a insatisfação popular após a prática de um ato administrativo decisório desfavorável, permitindo que o interessado, que se sinta prejudicado, possa arguir incongruências ou ilegalidades na decisão proferido de modo a permitir a efetivação do poder-dever de autotutela administrativa (FORTINI; PEREIRA; CAMARÃO; 2012, p. 199).

Este instrumento também encontra previsão na Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), nos artigos 107 e 109, aqui se tratando de atos relacionados à hierarquia, ao poder de autotutela da Administração e à necessidade de regulamentar a melhor aplicação dos princípios que regem a Administração Pública para efetivar o alcance de sua finalidade, agindo sempre em consonância com a melhor aplicação destes. Conforme expresso a seguir:

Art. 107. Caberá recurso:

I - do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 109. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado (BRASIL, 1990).

Apesar do recurso hierárquico próprio ser considerado uma consequência da manifestação do direito de petição e do controle hierárquico, seu cabimento também está expressamente previsto na Lei Federal nº 9.784 (BRASIL, 1990) ao afirmar no parágrafo único, inciso X, do artigo 2º, que deverão ser observados nos processos administrativos,

dentre outros, a garantia dos direitos À comunicação, à apresentação de alegações finais, à produção de provas e À interposição de recursos, nos processos de que possam resultar sanções e nas situações de litígio. Tão importante se mostra esse tema que a Lei do processo administrativo federal, reservou o capítulo XV para tratar apenas do recurso administrativo e da revisão.

Enquanto a revisão administrativa é um instrumento de controle administrativo, aplicada exclusivamente aos processos sancionatórios, que visam a apuração de infração administrativa, pois tem como objetivo a verificação e correição de penalidade aplicada através de um ato administrativo decisório, é utilizada quando surgem informações novas e relevantes passíveis de demonstrar a ocorrência de desvio ou erro na sua imputação (MOREIRA 2003, p. 360). Desta forma a administração poderá utilizar a revisão, caso surjam fatos ainda não conhecidos, para adequar o direito à situação fática encontrada.

Esta revisão pode ser considerada um reexame do processo disciplinar, pois segundo o *caput* do artigo 74 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), se caracteriza pela apresentação de “fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada”. Quanto ao requerimento, ele pode ser feito pelo interessado, que pode ser o próprio punido, seu curador, ou mesmo seus familiares, nos casos em que o servidor tenha falecido, podendo também ser feita de ofício, nos casos em que a Administração tenha conhecimento de fatos novos que justifiquem a revisão do ato anteriormente praticado.

Cretella Júnior (1972, p. 477) esclarece que a “revisão é o caminho para que a Administração possa desfazer o ato ilegal ou injusto, seja porque a autoridade aplicou mal o direito ao fato, seja porque a instauração processual se revestiu de vício, foi incompleta ou mesmo deficiente”. Pois ao se ter conhecimento de fatos que, mesmo não sendo recentes, por algum motivo se mantiveram fora do conhecimento das partes interessadas no processo, que se conhecidos à época do julgamento teriam o alterado, ao serem levado a conhecimento após a decisão poderão ser utilizados para que através da revisão, seja aplicada a penalidade adequada ao caso concreto.

Tão relevantes são as consequências da revisão para a proteção aos direitos e garantias fundamentais do cidadão apenado e a satisfação dos interesses públicos que, ainda que a apreciação dessa revisão venha resultar no indeferimento do pedido, a autoridade administrativa não poderá se eximir da prestação do juízo revisional sob a alegação de decurso do prazo prescricional (CARVALHO FILHO, 2013, p. 333).

Diferentemente da regra geral aplicada aos processos administrativos, a revisão administrativa não admite o agravamento da penalidade aplicada originalmente, pois sua

natureza sancionatória orienta a realização da segurança jurídica e da estabilidade das relações jurídicas. De forma que ou o resultado da revisão será uma penalidade mais branda ou a manutenção da sanção imposta originalmente.

### 3.5 PENALIDADES

Ao se abordar as penalidades no processo administrativo disciplinar no âmbito administrativo, assim como as penalidades aplicadas pelo poder judiciário, civil ou penal, a primeira preocupação que surge é quanto à justa dosagem da pena. Para adequar a pena ao caso concreto, levando em consideração todas as especificidades da situação, os atenuantes e agravantes, é necessário a aplicação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade para que o Estado exerça seu *jus puniendi*. Nestes termos, o Estado não pode cercear um direito fundamental do indivíduo em regra, mais poderá fazê-lo para garantir outro direito fundamental que no caso concreto tenha maior impacto em proteção do indivíduo. Alexy, assim defende apenas restringir um direito fundamental para assegurar outro:

Uma restrição a um direito fundamental somente é admissível se, no caso concreto, aos princípios colidentes, for atribuído um peso maior que aquele atribuído ao princípio de direito fundamental em questão. Por isso, é possível afirmar que os direitos fundamentais, enquanto tais, são restrições à sua própria restrição e restringibilidade (ALEXY, 2014, p. 296).

Desta forma o Estado aplicará a norma abstrata ao caso concreto, por meio de medidas e pesos adequados à fiel aplicação da penalidade mais justa possível para a situação encontrada. Neste feito o princípio da isonomia ganha destaque, pois ao passo que a legislação deva ser aplicada ao pé da letra, à de se levar em consideração que as situações encontradas no decorrer de um processo administrativo disciplinar deve ser criteriosamente analisada antes da aplicação de qualquer penalidade, e é exatamente para garantir que os iguais sejam tratados de maneira igual e os desiguais de maneira desigual, que existe certo grau de discricionariedade na aplicação da pena, pois apesar de a legislação conceder os parâmetros, ela não vincula, na maioria dos casos, certa ação a uma penalidade exata, dando assim certa margem que será utilizada pela Administração Pública para aplicar a razoabilidade e proporcionalidade da pena ao caso concreto.

O servidor público federal é detentor de direitos e obrigações a ele impostos em virtude de ser um agente público, após a investidura no cargo ele deve estar atento aos seus direitos e obrigações. Quando o servidor deixa de observar tais normas, ele será responsabilizado na medida da gravidade de sua conduta. Essa responsabilização não se

restringe apenas à esfera administrativa, pois a Lei nº 8.112/90 já deixa claro em quais esferas o servidor poderá responder e ser penalizado de forma independente, pois o artigo 121 desta lei assim estabelece: “O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.”.

Antes de adentrar nas penalidades é necessário compreender o que se entende por responsabilização do servidor. A responsabilização civil segundo o artigo 122 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) “decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros”. Quando o dano for causado a terceiro, a fazenda pública arcará inicialmente devido a sua responsabilidade objetiva e poderá posteriormente ingressar com ação regressiva, na qual o servidor responsável pelo ato e indenizará a Administração Pública. Como a responsabilidade civil do servidor atinge diretamente seus bens, em caso de falecimento deste, na hipótese de ainda não ter quitado suas dívidas e ter deixado bens de herança, essa responsabilidade alcançará os seus sucessores no limite da herança recebida. O artigo 125 da referida Lei ao esclarecer que “as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.” Demonstra que não é necessário aguardar a conclusão do processo administrativo para dar início ao judicial ou civil e vice versa, pois os fundamentos para dar início ao processo em cada esfera são de natureza diversa, podendo essa responsabilidade ser apurada concomitantemente nas três esferas, ou até mesmo após a conclusão do processo em uma determinada esfera, obtendo provas de infração em outra, utilizar-se de provas emprestadas e iniciar o processo na esfera em que tenha descoberto a infração, prosseguindo este nos termos estabelecidos para o devido processo legal e garantindo em todos os casos os direitos do acusado a ampla defesa e contraditório (BRASIL, 1990).

Mesmo não estando no exercício de suas atribuições, enquanto agente público é possível que este seja responsabilizado administrativamente por seus atos na vida privada, conforme esclarece Caetano:

É preciso que, fora do serviço, não esqueça o respeito devido a corporação de que faz parte, mas ressalva que o dever de boa conduta na vida privada não compreende a esfera da intimidade do funcionário; só as manifestações da vida particular que, por sua publicidade, possam causar escândalo e comprometer o prestígio da função pública (CAETANO, 2008, p. 751).

Desta forma é possível compreender que apesar do agente ter liberdade em sua vida particular, é necessário que em seus atos públicos, este tenha a devida cautela, ao passo que, mesmo não estando totalmente investido da função pública, poderá causar prejuízo a imagem da instituição a qual faça parte, a depender da gravidade da conduta praticada por este, e esta

conduta, se for tida como infração poderá ensejar a responsabilização administrativa, penal ou civil, ou mesmo nas três esferas concomitantemente, sem que isso seja considerada *bis in idem*.

Passa-se então às penalidades passíveis de aplicação na esfera administrativa, concedidas através do poder disciplinar, inerente à Administração Pública e aplicáveis aos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que estão expressas em um rol exaustivo, como se segue:

Art. 127. São penalidades disciplinares:  
I - advertência;  
II - suspensão;  
III - demissão;  
IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;  
V - destituição de cargo em comissão;  
VI - destituição de função comissionada. (BRASIL, 1990).

As espécies de infrações disciplinares tipificadas na legislação que após comprovada, resulta nas penalidades acima mencionadas, seguem a ordem apresentada pelo artigo 127 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990): advertência; suspensão; demissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão; e destituição função de comissionada.

De pronto, a advertência é considerada a mais branda de todas as penalidades, tanto que para apurar uma conduta que inicialmente seja considerada através do juízo de admissibilidade como passível de advertência, poderá ser feita tal apuração através de uma sindicância acusatória ou punitiva, que tem como característica ser mais célere que o processo administrativo disciplinar, pois neste caso, a comissão terá um prazo de trinta dias para sua conclusão, já nos casos em que a comissão perceba através da análise das provas coletadas que a conduta é mais grave que o que parecia ao tempo do juízo de admissibilidade e a penalidade poderá ser a suspensão por mais de 30 dias, ou a demissão, deverá concluir a sindicância punitiva com a sugestão de instauração de um processo disciplinar, pois da sindicância não pode resultar às penalidades mais graves (CGU, 2017b).

O artigo 129 da Lei nº 8.112 estabelece em quais situações deverá ser aplicada a advertência por escrito como sendo “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” (BRASIL, 1990).

Nestes termos, a advertência será aplicada ao servidor público que, após regular sindicância acusatória/punitiva ou processo administrativo disciplinar no qual tenham sido garantidos o contraditório e a ampla defesa, fique comprovado que o servidor tenha incidido

em uma das proibições a seguir: ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição; recusar fé a documentos públicos; opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição; 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; coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. (BRASIL, 1990)

A inobservância do dever funcional previsto em lei, de que trata o art. 129 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) como conduta passível de advertência refere-se à obediência dos regulamentos internos do órgão a qual o servidor está vinculado, das resoluções, portarias, e demais instrumentos considerados legislação para fins de criar obrigações para determinado cargo ou servidor ou alterar as suas atribuições, mas seu principal enfoque está no artigo 116 da referida Lei, que elenca de modo geral os deveres dos servidores como sendo:

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 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;

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. (BRASIL, 1990)

Resta incorrida a infração disciplinar passível de advertência sempre que o servidor infringir a qualquer um dos deveres mencionados no artigo 116 ou nos demais regulamentos que tenham competência para atribuir-lhe deveres e obrigações. Quanto a aplicação da advertência, consta no inciso III do art. 141 que serão aplicadas “pelo chefe da repartição e

outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias” (BRASIL, 1990).

No caso da penalidade de advertência, ela será aplicada pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos. O estatuto dos servidores civis da União, autarquias e fundações públicas estabelece que a ação disciplinar passível de advertência prescreva em cento e oitenta dias, podendo ser aplicada após o devido processo legal de sindicância ou PAD, mais sempre que a autoridade responsável pelo juízo de admissibilidade verificar que a conduta supostamente cometida pelo servidor é passível apenas de advertência, deve instaurar a sindicância acusatória/punitiva, por ser mais célere e ter um menor custo para os cofres públicos (BRASIL, 1990).

A penalidade de suspensão pode ser considerada uma infração leve quando punível com suspensão de até 30 dias, ou infração média que é punível com suspensão de 31 a 90 dias. Segundo o artigo 130 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990): “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”. Nestes termos, sempre que o servidor reincidir em uma falta, da qual por ela ele já tenha sido advertido por escrito, a aplicação da segunda advertência se transforma em suspensão com base no artigo acima citado.

Além da aplicação de suspensão pela reincidência de faltas puníveis com advertência, também é aplicável suspensão exclusivamente em caso de o servidor cometer as infrações previstas nos incisos XVII e XVIII do artigo 117 e no § 1º do artigo 130 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), sendo esses casos considerados como infrações médias. São elas respectivamente: cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias; exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho; será punido com suspensão de até 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. Portanto, são estes os casos nos quais se aplica a penalidade de suspensão diretamente ao servidor que os infringir, independente de aplicação prévia de advertência.

Extrai-se também que, após aplicada a penalidade de suspensão, que é o afastamento do servidor de suas funções por até 90 dias sem remuneração, caso a autoridade entenda que pela conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a

permanecer em serviço, desempenhando normalmente suas atribuições mais percebendo apenas a metade do seu vencimento ou remuneração, é interessante observar que, a escolha entre vencimento, que é o salário básico do servidor, e a remuneração, que é o vencimento acrescido de todos os adicionais e gratificações, é feita exclusivamente pela autoridade competente para aplicar tal penalidade, aplicando assim a dosimetria da pena ao caso concreto, levando em consideração os agravantes e os atenuantes e as consequências que tais ações venham causar para a repartição ou para o serviço público (BRASIL, 1990).

Após formalizadas a aplicação da penalidade de suspensão, a autoridade encaminha o ato para o setor de recursos humanos, para fazer constar nos assentos funcionais do servidor, sendo que a penalidade de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de cinco anos de efetivo exercício do servidor, se ele não tiver praticado nova infração disciplinar durante este período.

Assim como acontece nas penalidades de demissão, no caso de o servidor cometer infração disciplinar sujeita a penalidade de suspensão, desde que atendidos os requisitos de validade, tendo sido apurada a conduta através de um processo administrativo disciplinar, nos casos em que essa infração seja cometida por um agente público que não seja efetivo, mas que possua o cargo em comissão será aplicado a penalidade de destituição do cargo em comissão, o que equivale a penalidade de demissão para o servidor efetivo, causando o desligamento do seu vínculo com a Administração Pública. Caso o servidor tenha sido exonerado a pedido ou de ofício durante o decorrer do processo e a penalidade aplicada a ele seja a de suspensão ou demissão, a sua exoneração será convertida em destituição de cargo em comissão.

Quanto às autoridades responsáveis pela aplicação da pena de suspensão, o estatuto dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais diz que compete ao chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de suspensão de até trinta dias; já nos casos de suspensão superior a trinta dias, competirá às autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior às seguintes autoridades: Presidente da República, presidentes das casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e Procurador-Geral da República, ou seja, ministros de estado, autoridades com *status* equivalente ou que tenha recebido essa competência por delegação. Tendo sua prescrição no prazo de dois anos quando se tratar de suspensão por mais de trinta dias.

Com efeito, para garantir a dosimetria da pena ao caso concreto e a isonomia do ato administrativo, para garantir a observância da equidade, congruência, equivalência, adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, o artigo 128 da Lei nº 8.112

estabelece que “na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais” (BRASIL, 1990).

Apesar da clara discricionariedade trazida pelo artigo 128 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), com vistas a dosimetria adequada da pena ao delito cometido, a Advocacia Geral da União (AGU) se manifestou através do Parecer nº GQ-177 (1998) da seguinte forma: “verificadas a autoria e a infração disciplinar a que a lei comina penalidade de demissão, falece competência à autoridade instauradora do processo para emitir julgamento e atenuar a penalidade, sob pena de nulidade de tal ato.” Consolidando assim o entendimento de que somente é possível a aplicação da dosimetria levantada do artigo 128 nos casos de advertência e suspensão, ficando vinculada a aplicação da penalidade de demissão quando confirmada uma infração disciplinar punível com demissão.

Seguindo na mesma linha de raciocínio, a Controladoria Geral da União (CGU) entende que essa discricionariedade somente poderá ser aplicada nas penalidades de advertência e suspensão, alegando que a prática de infração disciplinar sujeitas à demissão, com exceção do ato de proceder de maneira desidiosa, pressupõe a responsabilidade subjetiva dolosa, tendo a intenção ou assumindo o risco do resultado de sua conduta (CGU, 2017a, p. 286). Assim sendo, a Administração deverá observar em todos os casos, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, na busca da adequação da pena prevista ao caso concreto e suas especificidades, levando em consideração o princípio da individualização da pena, para que o julgamento seja feito de forma mais justa possível.

Caso a autoridade administrativa responsável pelo julgamento, observe apenas o que disciplina a AGU e a CGU quanto à aplicação da penalidade de demissão, sem fazer o juízo adequado de razoabilidade, proporcionalidade, sem levar em consideração a individualização da pena nos casos das penas capitais, poderá ter seu julgamento anulado perante a apreciação do poder judiciário, o que traria prejuízos aos cofres públicos. Nestes termos, a dosimetria da penalidade, abalizados na razoabilidade e proporcionalidades são aspectos essenciais na garantia da objetividade, visando à fidelidade ao direito e a aplicação deste a situação fática encontrada.

As penalidades de demissão serão aplicadas nos casos em que o servidor transgrida as proibições dos incisos XI ao XVI do artigo 117, conforme se segue:

Art. 117. Ao servidor é proibido:  
[...]

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.

[...]

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos:

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses.

Também será aplicada a penalidade de demissão quando a sua conduta se enquadre em um dos incisos do artigo 132 da Lei nº 8.112, *in verbis*:

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

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 (BRASIL, 1990).

Ao elencar o crime contra a Administração Pública, inciso I, do artigo 132 da referida Lei, não foram discriminadas as condutas que são consideradas crimes contra a Administração pública, pois estes estão tipificados no código penal do artigo 312 ao artigo 327. Que resumidamente são as condutas de: peculato; peculato culposo; peculato mediante erro de outrem; inserção de dados falsos em sistema de informação; modificação ou alteração não autorizada de sistema de informações; extravio, sonegação ou inutilização de livro ou documento; emprego irregular de verbas ou rendas públicas; concussão; excesso de exação; corrupção passiva; facilitação de contrabando ou descaminho; prevaricação; condescendência criminosa; advocacia administrativa; violência arbitrária; abandono de função; exercício

funcional ilegal antecipado ou prolongado; violação de sigilo funcional; e violação de sigilo de proposta de concorrência (BRASIL, 1940).

É importante destacar que as hipóteses trazidas no inciso I, artigo 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) são previstas no código penal como crimes, e como tal, somente poderão ser consideradas para fins de penas capitais ao servidor público após trânsito em julgado no poder judiciário, que no Brasil, é o competente para julgar crimes.

Outro fator de bastante importância ao se tratar da penalidade de demissão é à derivada de abandono de cargo, expresso no artigo 138 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990): “Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.” Neste dispositivo, é necessária a comprovação das faltas cometidas pelo servidor, assim como do *animus abandonandi*, que é a intenção do servidor de abandonar o cargo, tornando-se necessário, para que se demonstre este ilícito, a comprovação tanto do aspecto objetivo quanto do subjetivo. Destarte, o simples fato de comprovar as faltas do servidor por mais de trinta dias consecutivos não é suficiente para a aplicação da penalidade de demissão, visto que é necessário o intento de abandonar o seu cargo ou desfazer o vínculo com a Administração.

Com efeito, existe a aplicação da penalidade de demissão também para os casos de inassiduidade habitual, previsto no artigo 139 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) que assim o descreve “Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpolados, durante o período de doze meses” (BRASIL, 1990), diferenciando-se do abandono de cargo, por ser a inassiduidade habitual caracterizada por faltas não consecutivas, desde que dentro de doze meses alcance um total de 60 faltas, não justificadas, ou seja, assim como o abandono de cargo, a inassiduidade habitual também precisa de comprovação do *animus abandonandi*.

Cabe esclarecer o que se considera como improbidade administrativa, que já tinha sido prevista no §4º do artigo 37 da Constituição Federal (1988) onde expressa que “Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.” Posteriormente foi também prevista no inciso IV, artigo 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) como uma das penalidades passíveis de demissão, mais a compreensão dos atos que se enquadram como improbidade administrativa para fins de sanções disciplinares está prevista na Lei nº 8.429 (BRASIL, 1992) que veio preencher a lacuna e discriminar tais atos, de forma sintetizada, esta lei divide em: atos de improbidade administrativa que importam enriquecimento ilícito; atos de improbidade

administrativa que causam prejuízo ao erário; e atos de improbidade administrativa que atentam contra os princípios da Administração Pública.

É interessante destacar que mesmo na modalidade culposa, nos casos em que o ato de improbidade administrativa cause prejuízo ao erário, o servidor, mesmo que por omissão, poderá ser penalizado com a pena capital, perdendo seu vínculo com a Administração Pública, apesar de por sua natureza cível, existir a possibilidade de aplicar a pena de demissão ao servidor quando o ato for praticado culposamente, que é quando não se tem a intenção de praticá-lo, isso ainda não está pacificado na doutrina.

A incontinência pública pode ser entendida como a conduta do servidor em sua vida particular, independente da sua vida funcional, mais que acaba por repercutir nesta, ao passo que, o servidor deixa de se comportar de acordo com a ética, moral e costumes aceitos. Enquanto que a conduta escandalosa na repartição é praticada durante o desempenho de suas atribuições ou ao menos dentro dos limites desta. Ambos previstos no inciso V do artigo 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), tanto a incontinência pública quanto à conduta escandalosa na repartição não possuem definições concisas na doutrina, devendo ser analisados caso a caso com a devida cautela para evitar o excesso e garantir a perfeita ordem, tomando o devido cuidado na avaliação do que é ou não moral e ético e em que medida poderá afetar a repartição ou sua reputação perante a sociedade, levando em consideração os costumes regionais mensuração quanto a reprovação ou não de tal conduta.

Extrai-se que a insubordinação grave em serviço está diretamente relacionada com o dever de obediência hierárquica, obedecer às ordens de quem tem a competência para tal. De certo que o legislador para evitar uma má interpretação adicionou o adjetivo capaz de demonstrar que não basta um descumprimento de ordem superior para ensejar a demissão, pois a conduta de descumprir ordens superiores que não sejam manifestamente ilegais é o descumprimento de um dos deveres do servidor público, previstos no inciso IV do artigo 116 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) sujeito a penalidade de advertência. Portanto, para que se enquadre como insubordinação grave em serviço, a conduta deve ser resultado de uma afronta às ordens superiores que causem grave prejuízo à repartição pública, aos serviços prestados ou à sociedade.

Fala-se ofensa física, em serviço, ao servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem, constante no inciso VII do art. 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), quando a ação do servidor tiver como consequência o atingimento da incolumidade física a terceiro. Essa ofensa deve ser criteriosamente analisadas, levando em consideração a intenção do servidor, a consequência da ofensa, a gravidade dos danos e a repercussão dela para a

repartição, assim como a análise das razões que levaram o servidor a agir de tal modo, para que se verifique a existência ou não de legítima defesa e se pondere com razoabilidade e proporcionalidade a pena, para que se aplique a pena de demissão apenas aos casos mais graves em que outra medida mais branda não se justifique pela gravidade da ação e das circunstâncias que a provocaram.

É certo, ainda, que a aplicação irregular do dinheiro público, descrita no inciso VIII do art. 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) como uma das hipóteses passíveis de demissão pressupõe lesão aos cofres públicos, mas sem a obtenção de vantagens pessoais para o agente, responsável pelo gasto de forma indevida ou desproporcional dos recursos públicos de forma dolosa, causando, então, um prejuízo social, ao passo que se deixa de aplicá-lo nas ações adequadas das quais resultam maiores benefícios e efetividade no alcance da finalidade deste para atender ao bem público.

Não obstante o dever de publicidade dos atos da Administração Pública e o dever de transparência e prestação de contas, o servidor que, devido ao cargo ou função que desempenha, obtiver informação privilegiada ou sigilosa, que, por previsão legal ou regimental deva mantê-la sob proteção, não poderá permitir seu conhecimento por terceiros não autorizados, mesmo que estes sejam da repartição, pois a restrição da informação considerada sigilosa, segundo os critérios estabelecidos para determinar o grau de sigilo no § 5º do artigo 24 da Lei nº 12.527 (BRASIL, 2011) visa resguardar a segurança do Estado como um todo.

Desde logo, a aplicação da penalidade de demissão para os casos de revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo, previsto no IX do art. 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) mostra-se proporcional ao dano que a publicação das informações sigilosas pode causar tanto ao Estado quanto a própria sociedade que ficará a mercê de oportunistas e terá a segurança das informações sigilosas violadas.

A lesão aos cofres públicos pode ser entendida como a apropriação dos valores pertencentes ao erário, ou seja, sua característica principal é o agente público se beneficiar dos recursos públicos em detrimento do erário. A depender da conduta do agente que de alguma forma deliberada causou prejuízo financeiro ao Estado, ele poderá incorrer também em improbidade administrativa.

Enquanto a lesão aos cofres públicos pode ser entendida como um prejuízo aos valores pertencentes ao Estado, a dilapidação do patrimônio nacional está, por sua vez, relacionada aos bens fixos e permanentes do Estado, que devem ser protegidos e mantidos em perfeito estado de conservação, ao passo que, se um agente público agir deliberadamente para,

provocar a destruição deles, desde que com essa intenção, estará sujeito a penalidade capital, perdendo então, seu vínculo com a Administração Pública.

Como corrupção, elencada no inciso XI da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), também conhecida como corrupção administrativa, utilizada para diferenciá-la da corrupção ativa ou passiva que consta dentro dos crimes contra a Administração Pública tratados anteriormente, ela tem seu sentido bastante amplo e diversificado, pois a corrupção não tem apenas formas previstas, ela pode ser imposta a fatos que, pela capacidade do ser humano de driblar as regras e corromper a licitude dos atos, passam a ser consideradas corruptas a partir de determinado momento.

Pois a corrupção no âmbito disciplinar abrange todas as possibilidades de corrupção, independente se ele solicitou ou recebeu vantagens indevidas, independente do seu grau de imposição, leva-se em consideração a conduta de se apropriar de uma vantagem que não lhe é de direito em razão do cargo, emprego ou função, ou mesmo do poder que exerce devido a suas atribuições.

Entende-se por acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, inciso XII do art. 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) o que está expresso no inciso XVI do art. 37 da Carta Magna, a qual considera que é “vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários” (BRASIL, 1988), incluindo em seguida, algumas hipóteses de acumulação permitidas: acumular dois cargos de professor; acumular um cargo de professor com um de técnico ou científico; ou dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas. Todas estas hipóteses citadas como permitidas para que seja passível de acumulação legal é necessária à compatibilidade de horário.

Um aspecto distinto na abertura do processo disciplinar por acúmulo ilegal de cargo, emprego ou função pública é que antes de ser instaurada a Administração dará ao servidor a possibilidade de optar no prazo de dez dias por um dos cargos que acumula, se o servidor se mantenha inerte a Administração adotará o processo administrativo disciplinar em rito sumário para apurar e penaliza-lo com a pena capital, se necessário.

O disposto no inciso XIII do art. 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) ao se referir as transgressões dos incisos IX a XVI do art. 117, como sendo passível da penalidade de demissão o servidor que tenha descumprido uma das proibições ali elencados, que são: valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; participar da gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

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; receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições; aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; praticar usura sob qualquer uma de suas formas; proceder de forma desidiosa; e utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares.

A outra espécie de infrações previstas no estatuto do servidor público civil da União, autarquias e fundações públicas passíveis de pena de demissão, acrescentada através da redação dada pela Lei nº 9.527 (BRASIL, 1997) é a acumulação ilegal de cargos empregos ou funções públicas, previsto em seu artigo 133, *in verbis*:

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata [...] (BRASIL, 1990).

Com efeito, a cassação da aposentadoria ou da disponibilidade do inativo será aplicada quando houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão. A cassação da aposentadoria se dará quando o servidor já está aposentado e é comprovado através do devido processo legal (PAD) que este praticou infração disciplinar punível com demissão, neste caso a sua aposentadoria será cassada. A cassação da disponibilidade do inativo acontece quando o servidor público ativo torna-se inativo devido a extinção do cargo anteriormente ocupado por ele, e a Administração Pública toma conhecimento, apura e comprova através do PAD, no qual foi garantido a ele o contraditório e a ampla defesa, que ele cometeu durante a atividade, uma infração disciplinar passível de demissão e a converte em cassação da disponibilidade, cortando assim o seu vínculo com o serviço público.

Já a destituição de cargo em comissão será aplicada ao servidor público não efetivo detentor de cargo em comissão de livre nomeação e livre exoneração, para o qual não se exige que seja aprovado em concurso público por ser este um cargo de confiança, caso este servidor cometa alguma das infrações disciplinares sujeitas à penalidade de suspensão ou de demissão, essa penalidade será convertida em destituição do cargo em comissão e conseqüente quebra de vínculo com a Administração Pública federal. Nos casos em que o servidor tenha sido exonerado, a pedido ou de ofício antes da aplicação desta penalidade ou durante o decorrer do processo disciplinar, ele terá sua exoneração convertida em destituição de cargo em comissão.

Consecutivamente nos casos em que a conduta do servidor tiver tipificado nos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), respectivamente: improbidade administrativa; aplicação irregular de dinheiros públicos; lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional; e corrupção, implica na indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Nos casos de destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX- valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; e 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, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de cinco anos.

Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I - crime contra a administração pública; IV - improbidade administrativa; VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos; X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional; e XI - corrupção, casos estes, conhecidos como demissão a bem do serviço público.

Prossegue-se após a explanação das penalidades cabíveis ao servidor, e das possíveis infrações que podem ensejar cada penalidade, com as autoridades competentes para aplicação dessas penalidades, que estão dispostas no artigo 141 da Lei nº 8112, conforme estabelece:

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão (BRASIL, 1990).

Essas autoridades acima citadas tiveram suas competências para aplicação das penalidades descritas no artigo 141 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), podendo, portanto delega-las. Tendo sido objeto de delegação as competências para julgar processos disciplinares com penas de demissão através do Decreto nº 3.035 (BRASIL, 1999), *in verbis*:

Art. 1º Fica delegada competência aos Ministros de Estado e ao Advogado-Geral da União, vedada a subdelegação, para, no âmbito dos órgãos da Administração Pública

Federal direta, autárquica e fundacional que lhes são subordinados ou vinculados, observadas as disposições legais e regulamentares, especialmente a manifestação prévia e indispensável do órgão de assessoramento jurídico, praticar os seguintes atos:

I - julgar processos administrativos disciplinares e aplicar penalidades, nas hipóteses de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidores;

II - exonerar de ofício os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo ou converter a exoneração em demissão;

III - destituir ou converter a exoneração em destituição de cargo em comissão de integrantes do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores, níveis 5 e 6, e de Chefe de Assessoria Parlamentar, código DAS-101.4;

IV - reintegrar ex-servidores em cumprimento de decisão judicial, transitada em julgado.

IV - reintegrar ex-servidores em cumprimento de decisão judicial.

§ 1º O Ministro de Estado Chefe da Casa Civil exercerá a delegação de competência prevista neste artigo relativamente à Casa Militar, Secretaria Especial de Políticas Regionais da Câmara de Políticas Regionais do Conselho de Governo e Secretarias de Estado da Presidência da República.

§ 1º O Chefe da Casa Civil da Presidência da República exercerá a delegação de competência prevista neste artigo relativamente às Secretarias de Estado de Comunicação de Governo e Especial de Desenvolvimento Urbano da Presidência da República.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica ao ocupante de cargo de natureza especial e ao titular de autarquia ou fundação pública.

§ 3º A vedação de que trata o caput não se aplica à subdelegação de competência pelo Ministro de Estado da Educação aos dirigentes das instituições federais de ensino vinculadas àquele Ministério, nos termos da legislação aplicável (BRASIL, 1999).

Nota-se que a delegação é repassada no caput do artigo 1º do Decreto nº 3.035 (BRASIL, 1999), no qual consta que é vedada a subdelegação. Não obstante, o §3º deste mesmo artigo possibilita abrir uma exceção e diz que essa vedação não se aplica a subdelegação de competências pelo Ministro de Estado da Educação aos dirigentes das instituições federais de ensino vinculadas àquele Ministério, e é devido a este dispositivo que o Ministro de Estado da Educação delegou para os dirigentes das instituições de ensino, que no caso da UFT é do Reitor a competência para a prática de tais atos, que será mais bem abordado no tópico que trata do regime disciplinar segundo o regimento geral da Fundação Universidade Federal do Tocantins.

### 3.6 CONTROLE JUDICIAL DOS ATOS ADMINISTRATIVOS

O ato administrativo segundo o conceito de Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2012) “é a declaração do estado ou de quem o represente, que produz efeitos jurídicos imediatos, com observância da lei, sob o regime jurídico de direito público e sujeita ao controle pelo poder público”. Dentre seus elementos estão conforme exposto, a manifestação de vontade praticada por quem represente a Administração Pública com prerrogativas sob o particular; e a submissão ao controle judicial.

O professor Mello esclarece sobre a existência de atos inválidos, inexistentes, nulos ou anuláveis na Administração Pública:

Os atos inválidos, inexistentes, nulos ou anuláveis não *deveriam* ser produzidos. Por isso, não *deveriam* produzir efeitos. Mas o fato é que são editados atos inválidos (inexistentes, nulos e anuláveis) e que produzem efeitos jurídicos. Podem produzi-los até mesmo *omnia secula*, se o vício não for descoberto ou se ninguém o impugnar.

É errado, portanto, dizer-se que os atos nulos não produzem efeitos. Aliás, ninguém cogitaria da anulação deles ou de declará-los nulos se não fora para fulminar os efeitos que já produziram ou que podem ainda vir a produzir (MELLO, 2009, p. 471 - itálico no original).

Partindo de tal pressuposto é possível a constatação de que tanto o ato nulo quanto o anulável produzem efeitos no mundo jurídico até que sua invalidade se torne conhecida, o que requer imediato reparo, para impedir a produção de seus efeitos, visto que jamais deveriam tê-lo produzidos. Neste sentido aponta Mello (2007, p. 653) “os atos nulos são considerados como jamais formados. São juridicamente inexistentes”.

O sistema de jurisdição brasileiro, também chamado de Jurisdição Una, advém do modelo norte americano, segundo o qual o julgamento será feito exclusivamente pelo judiciário, que é o único capaz de julgar todos os litígios de forma definitiva. Por outro lado existe também o sistema do chamado contencioso administrativo, que é o sistema de Jurisdição Dupla, que decorre do modelo Francês, no qual compete ao tribunal especializado o julgamento de algumas questões administrativas, como órgãos autônomos eles são capazes de tomar decisões soberanas na esfera administrativa.

Ao adentrar no estudo do controle judicial brasileiro, também conhecido como de jurisdição una ou não contencioso administrativo, pode-se apenas com a leitura simplória da Constituição em seu artigo 5º inciso XXXV que afirma que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, compreender o direito de inafastabilidade da apreciação judicial, que possibilita que todos os litígios de natureza administrativa possam ser apreciados pelo judiciário.

Na esfera administrativa também são tomadas decisões em última instância administrativa das quais não caberá mais recurso, mas por ter o cunho de coisa julgada material apenas administrativamente, é possível recorrer ao judiciário que no Brasil é o único capaz de fazer coisa julgada material. Um dos objetivos das revisões de julgados, nos quais é possível através de recursos, solicita a revisão do julgamento para garantir o direito de todos de forma mais ampla e justa possível. Quanto a apreciação judicial com vistas a proteção do

acusado contra possíveis abusos de poder ou arbítrio do Poder Público, para garantir sua defesa e o cumprimento do rito processual estabelecido, Meireles (2010, p. 569), disciplina:

Permitido é ao Poder judiciário examinar o processo administrativo disciplinar para verificar se a sanção imposta é legítima e se a apuração da infração atendeu ao devido procedimento legal. Essa verificação importa conhecer os motivos da punição e saber se foram atendidas as formalidades procedimentais essenciais, notadamente a oportunidade de defesa ao acusado e a contenção da comissão processante e da autoridade julgadora nos limites de sua competência funcional, isto sem tolher o discricionarismo da Administração quanto a escolha da pena aplicável dentre as consignadas na lei ou regulamento do serviço, à graduação quantitativa da sanção e à conveniência ou oportunidade de sua imposição. O que se nega ao judiciário é o poder de substituir ou modificar penalidade disciplinar a pretexto de fazer justiça, pois, ou a punição é legal, e deve ser confirmada, ou é ilegal, e há que ser anulada; inadmissível é a substituição da discricionariedade legítima do administrador por arbítrio ilegítimo do juiz.

A respeito do controle judicial, Di Pietro (2012, p. 743) que o “controle judicial constitui, juntamente com o princípio da legalidade, um dos fundamentos em que repousa o Estado de Direito”. De fato que a submissão da Administração a lei só teria sentido ao se permitir que seus atos possam ser controlados por um órgão dotado de garantias de imparcialidade que lhe permitam apreciar e invalidar os atos ilícitos por ela praticados.

### 3.7 OS CUSTOS DOS PADS

O processo administrativo disciplinar é baseado na supremacia do público sobre o privado, podendo desta forma reger a conduta destes enquanto representam o Estado, ou seja, no desempenho de suas atribuições. Principalmente devido ao dever que a administração tem de manter a ordem e não poder em momento algum se sobrepor a segurança jurídica, nascendo desta forma a necessidade de o direito disciplinar ser regrado para evitar tanto o arbítrio quanto o abuso.

Igualmente, Cretella Júnior (2009, p. 45) se reporta ao processo administrativo como um conjunto de ações praticadas pela Administração, envolvendo o servidor público de forma a garantir-lhe “a mais ampla defesa, antes da edição do ato final da autoridade maior, decisão que o absorve ou o condena, depois de analisar-lhe a conduta que teria configurado, por ação ou omissão, ilícito administrativo, funcional, disciplinar ou penal.”

Diante de tais observações, é possível compreender a importância do juízo de admissibilidade nos processos disciplinares que visa a evitar custos desnecessários aos cofres públicos, enquadrando assim a irregularidade noticiada ao procedimento investigativo adequado para tal apuração. Neste sentido Costa adverte:

Nas hipóteses de mera suspeita da prática de delito penal ou infração disciplinar, a Administração Pública – com esteio nos princípios publicísticos da autotutela, do poder-dever e da indisponibilidade do interesse público – deverá aprofundar o desvendamento de tais suspeitas por meio de acauteladoras investigações preliminares, de cunho meramente inquisitorial (COSTA, 2010, p. 292).

Nesse sentido o PAD é um instrumento essencial para garantir o bom desempenho da gestão pública, porém, de acordo com os dados da CGU, cada etapa do PAD tem um alto custo. No II encontro de Corregedorias do Poder Executivo Federal para formação de membros de comissão e demais agentes que atuam na área, realizado no ano de 2017, foram apresentados às estimativas de custo médio dos PADs, estimados em R\$ 153.970,43 por PAD. O quadro 1 apresenta a estimativa do custo de cada etapa de um PAD.

**Quadro 1 - Valores esperados para cada etapa do PAD**

<b>VALORES ESPERADOS PARA CADA ETAPA DO PAD</b>	
Mobilização	26.820,46
Instrução	87.927,39
Defesa e Relatório	13.603,09
Parecer e Julgamento	5.660,79
Reintegração	19.958,71
Custo Total Médio Unitário	153.970,43

Fonte: CGU (2012)

Por ser este custo tão alto, levando em consideração a quantidade de PADs instaurados em cada órgão que compõe a estrutura do Poder Executivo, mostrou-se necessário a criação de uma unidade de correição para gerenciar os processos disciplinares no âmbito da UFT, assim como para orientar as comissões processantes e garantir um bom desempenho destes. Quanto ao impacto causado pela abertura de tais processos à CGU observa-se que:

- I) Os procedimentos disciplinares são significativamente onerosos, envolvendo dispêndio de recursos humanos, orçamentários/ financeiros etc.
- II) Além de prejuízos incomensuráveis ao alcance dos objetivos do poder disciplinar a cargo da Administração, a utilização inadequada dos procedimentos disciplinares acarreta prejuízos significativos à sociedade, com desperdício de recursos públicos.
- III) Antes da deflagração de qualquer procedimento disciplinar, é imprescindível a realização de um juízo de admissibilidade adequado, com a escolha do instrumento de atuação disciplinar apropriado (BRASIL/CGU, 2012).

Notadamente, a própria CGU, órgão central do Poder Executivo Federal, dá destaque a importância de uma estrutura interna em cada órgão, como autoridade disciplinar, fazendo o juízo de admissibilidade adequado, evitando que sejam abertos processos disciplinares

desnecessários ou que não preencham os requisitos básicos para sua instauração, com o mínimo de elementos necessários que justifiquem o dispêndio dos cofres públicos.

Já Sousa (2015) foi além dos cálculos da CGU, em seu trabalho apresentou os custos dos processos administrativos disciplinares da UFT do ano de 2008 à 2014 se baseando na metodologia do Centro Ibero-Americano de Administração e Direito. O Centro Ibero-Americano de Administração e Direito leva em consideração, segundo Sousa (2015), todos os custos de um processo no âmbito da Administração Pública como: custo/dia dos membros da comissão, do acusado, do secretário da comissão, do consultor jurídico, dos servidores que atuam antes, durante e depois de concluído o processo, o custo/hora de testemunha, dos servidores do protocolo, da autoridade julgadora e de demais servidores que dão subsídio ao processo. O autor acredita que:

A realidade da Universidade Federal do Tocantins está mais fundada na pesquisa realizada pelo Centro Ibero-Americano de Administração e Direito que estipulou os custos da sindicância e do processo disciplinar. Neste cálculo o custo de uma sindicância que normalmente serve de base à instauração do processo administrativo disciplinar, admitindo-se simplificada, gera despesa de R\$ 6.374,30 (seis mil trezentos e setenta e quatro reais e trinta centavos). O processo disciplinar é estimado em R\$ 25.023,33 (vinte e cinco mil e três reais e trinta e três centavos) (SOUSA, 2015, p. 65-66).

Os resultados da pesquisa de Souza (2015) apresentam um valor de “R\$ 1.103.181,88 (um milhão cento e três mil cento e oitenta e um reais e oitenta e oito centavos)” como custo dos processos disciplinares realizados na UFT nos anos de 2008 a 2014, conforme demonstrado no quadro a seguir:

**Quadro 2 - Custo de Sindicância e PADs Realizados na UFT por Ano/2008 a 2014**

<b>Tipo De Procedimento</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Valor Estimado</b>	<b>Valor Total</b>
Sindicância Investigativa	71	R\$ 6.374,30	R\$ 452.575,30
Processo Administrativo Disciplinar	26	R\$ 25.023,33	R\$ 650.606,58
Totais	97		R\$ 1.103.181,88

**Fonte:** SOUSA (2015).

Conforme o quadro 2, que apresenta os valores dos PADs na UFT, observa-se que no período da pesquisa há uma maior quantidade de sindicância administrativa do que PAD propriamente dito, é interessante notar que o custo da sindicância investigativa é bem menor que o do PAD e que em muitos casos a Administração Pública pode durante este

procedimento preliminar encontrar a autoria e materialidade dos fatos, instruindo e facilitando o trabalho no PAD instaurado a partir dela, ou caso não se encontre elementos suficientes para comprovar a autoria e materialidade poderá de imediato e após motivar, arquivar os autos.

Além dessa pesquisa bibliográfica, de base legal, buscou-se por pesquisas desenvolvidas no âmbito de outras universidades federais, sobre processo disciplinar. Para isso, foram realizadas buscas por teses e dissertações, no Google Acadêmico e no banco de teses e dissertações da Capes. Foi usado o indexador: “Processo Administrativo” adotando-se o refinamento por área de conhecimento. Assim, na área de Ciências Humanas/ Educação, foram encontrados 12 trabalhos, e na área de Ciências Sociais Aplicadas /Administração Pública, 15 trabalhos, totalizando 27 dissertações e nenhuma tese.

Deste total, 14 são trabalhos anteriores à Plataforma Sucupira, portanto, não disponíveis. Dos 13 trabalhos restantes, 8 foram excluídos por abordarem: procedimentos licitatórios de Pregão Eletrônico, implantação do processo eletrônico na Controladoria Geral; Sistema Web em Java para aumentar a Eficiência do Processo de Acompanhamento Acadêmico; processos de aplicação de multas aos operadores de serviço público de transporte coletivo; a importância do princípio do interesse público na gestão das parcerias celebradas por instituições públicas; as estratégias adotadas pela Diretoria de Fiscalização da ANS (saúde).

Desse modo, apenas 5 dissertações, dentre as localizadas, abordam processos administrativos em IES, de forma similar ao escopo da presente pesquisa.

Rocha (2013) analisou as inconsistências e lacunas encontradas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e seus reflexos na imparcialidade exigida para realização do Processo Administrativo Disciplinar (PAD), no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE). Constatou, dentre outras lacunas, que as ações dos membros das comissões são aleatórias e tomam por base a legislação lacunosa disponível. Os requisitos para atuação do servidor como membro são mínimos, inexistindo a exigência da capacitação. Ao final, apresentou propostas para serem implementadas na regulamentação dos PADs no âmbito das instituições federais, a fim de mitigar os atuais problemas identificados à luz da legalidade.

A pesquisa de Souza (2015) foi realizada na Universidade Federal da Pernambuco (UFPE) no período de 2010 a 2015. Ele avaliou o conhecimento das autoridades sobre as técnicas investigatórias, e o poder punitivo da administração, seja na aplicação de uma advertência, suspensão ou demissão.

Já Melo (2015), analisou a eficácia na instauração e condução dos PADs no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, por meio da busca pelas principais demandas que culminaram na instauração dos PADs. Seu trabalho apontou os principais encaminhamentos dados a estes processos. Ao final, apresenta sugestões para viabilizar e sistematizar o trabalho das comissões responsáveis pela condução dos PADs.

Silva (2015) discutiu os reflexos da abertura de processos disciplinares na apuração de acúmulo de cargos públicos na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), chegando à conclusão que essa Instituição ainda precisa avançar muito na questão de apuração de situações de acúmulo de cargos. A autora observa após a realização da pesquisa empírica que a ação da Universidade pesquisada foi efetiva no combate a acumulação ilícita por incompatibilidade de cargos e funções públicas, e que a instituição já iniciou o processo da ocorrência pedagógico de conscientização de seus servidores, assim como de desestimulação da ocorrência da acumulação ilícita de cargos.

Morais (2018) destacou a importância da existência de um manual prático ou de um processo administrativo mapeado e propõe a implantação de um fluxo processual e do mapeamento do processo administrativo disciplinar no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS), na busca de evidenciar a importância de um processo administrativo disciplinar mapeado.

Por fim, a investigação de Silva (2018) analisou a adequação dos mecanismos de resolução de conflitos interpessoais entre professor e aluno, utilizados no Centro de Ciências Jurídicas e Sociais (CCJS) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), a partir da percepção destes atores. Constata que, embora os meios de gestão de conflitos interpessoais mais utilizados são o diálogo informal e o Processo Administrativo Disciplinar (PAD), os atores reconhecem que os mais adequados são os meios alternativos (mediação) para a resolução de conflitos interpessoais no ensino superior. A partir dos resultados, foi proposto um plano de intervenção que contempla ações de promoção de boas práticas nas relações interpessoais e a implantação de um Núcleo de Mediação de Conflitos Interpessoais.

Apesar dos trabalhos encontrados, ainda há uma lacuna sobre a temática dos PADS nas IES no Brasil. Assim, no próximo item apresentam-se os resultados e discussões sobre o objeto de estudo, a UFT.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este trabalho foi desenvolvido com o intuito de analisar os processos administrativos disciplinares no período de 2015 até 2017 no âmbito da UFT, visando apresentar, para gestão da Universidade, sugestões para minimizar os custos e melhorar a efetividade dos processos disciplinares. Assim, neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados alcançados durante a pesquisa desde o mapeamento dos processos disciplinares no referido período a identificação das causas de maior incidência nos processos administrativos disciplinares até a análise da efetividade dos processos administrativos disciplinares na UFT.

Conforme já mencionado, a Universidade Federal do Tocantins (UFT) foi instituída pela Lei nº 10.032 (BRASIL, 2000), vinculada ao Ministério da Educação, teve sua organização administrativa através do Decreto nº 4.279 (BRASIL, 2002) mais só iniciou o efetivamente o desenvolvimento de suas atividades acadêmicas como instituição federal de ensino apenas em maio de 2003 com a posse dos seus docentes e a transferência dos alunos dos cursos presenciais que antes estavam matriculados na UNITINS para a UFT.

A UFT oferece mais de 50 cursos de graduação presencial, entre licenciatura, bacharelado e tecnológico, 5 cursos a distância, e cursos na modalidade semipresencial para formação de professores (Parfor). Nos programas de pós-graduação *stricto sensu* oferece 31 cursos de mestrado e seis de doutorado, além de inúmeros cursos de especialização *lato sensu* em diversas áreas, distribuídos pelos seus sete *campus* (UFT, 2016).

A UFT é uma Instituição de Ensino Superior (IES), em sua estrutura multi campi, com um quadro de 1.885 servidores, sendo 1.047 Docentes e 848 Técnicos administrativos, divididos, entre os sete Campus de Araguaína, Arraias, Gurupi, Miracema, Palmas, Porto Nacional, Tocantinópolis, e Reitoria (UFT, 2016). Portanto, a UFT faz parte da estrutura da Administração Pública Federal especificada pelo Decreto-Lei 200 (BRASIL, 1967), constituída como Fundação Pública de direito público, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), destinada a promover o ensino, pesquisa e extensão, sendo dotada de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial em consonância com o art. 207 da Constituição Federal.

Em 2016 foi aprovado o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2016/2020. Tal documento define a missão, visão e valores da UFT para os próximos anos. Para a promoção da missão a UFT declara e promove os seguintes valores: respeito à vida e à

diversidade; transparência; comprometimento com a qualidade; criatividade e inovação; responsabilidade social; e equidade. Foram então estabelecidos quatro grandes pilares estratégicos: atuação sistêmica; articulação com a sociedade; aprimoramento da gestão; e valorização humana (UFT, 2014).

Após sua criação e devido à sua expansão e ao crescimento do número de procedimentos disciplinares autuados, a UFT aprovou através da Resolução do Conselho Universitário (CONSUNI) nº18/2013, a criação e implantação da Coordenação de Procedimentos Disciplinares (CPD) no âmbito desta (UFT, 2015).

Nesta perspectiva, a CPD foi instituída como unidade de correição disciplinar responsável pelo gerenciamento, coordenação e acompanhamento dos processos disciplinares no âmbito da UFT, vinculada à Administração Superior da Universidade. Tendo como competência: averiguar preliminarmente as denúncias; assessorar as autoridades administrativas no juízo de admissibilidade e no julgamento dos procedimentos disciplinares; instaurar processos disciplinares, quando necessário; comunicar e orientar às Comissões acerca dos processos disciplinares; e cadastrar os processos no sistema de gestão de Processos Disciplinares CGU-PAD (UFT, 2015).

Devido à sua expansão física e patrimonial, em busca da estruturação, é comum que a atividade de correição seja relevante e tenha grande destaque para a sua gestão. Tal importância, de cumprir o poder-dever imposto pela legislação e ajudar no cumprimento dos desafios institucionais ao englobar todos os seus colaboradores, é ampliada quando se trata de atingir a estratégia organizacional.

O regimento geral da UFT, publicado em agosto de 2003, ao qual compete: disciplinar os aspectos de organização e funcionamento comuns aos vários órgãos e serviços da Fundação Universidade Federal do Tocantins, completando seu Estatuto. Dentre as atribuições do Reitor estabelecidas no artigo 15, consta no inciso IV “exercer o poder disciplinar”. Assim como aplicar todas as penalidades, desde a mais branda até as mais graves, ao pessoal docente e técnico-administrativo desta Universidade. Como demonstrado anteriormente, a competência originária para aplicação das penalidades capitais é do Ministro de Estado da Educação, porém, esta competência foi delegada aos dirigentes das instituições de ensino na esfera federal, conforme permissão dada por exceção à vedação de delegação pelo § 3º do artigo 1º do Decreto nº 3.035 (BRASIL, 1999).

Já no rol de atribuições do Diretor de Campus, disposto no inciso IX, artigo 30, consta “exercer o poder disciplinar no âmbito de sua competência e representar, perante o

Reitor, contra irregularidades ou atos de indisciplina”; e inciso X “exercer o controle disciplinar do pessoal pertencente ou ocasionalmente vinculado ao Campus; XI “determinar a abertura de sindicância.” Nota-se que, nos termos do Regimento Geral da UFT o Diretor de cada Câmpus tem o também a prerrogativa de exercer poder disciplinar perante os servidores (técnicos ou docentes) a ele subordinados ou vinculados, mesmo que temporariamente, ao Campus por ele administrado, assim como determinar a abertura de sindicância (UFT, 2003).

A seção IV deste Regimento ao tratar do regime disciplinar, dispõe sobre os tipos de sanções aplicáveis aos seus servidores, *in verbis*:

Art. 128 - Ao pessoal docente da Universidade serão impostas as seguintes sanções disciplinares:  
I - advertência;  
II - repreensão;  
III - suspensão;  
IV - dispensa (UFT, 2003).

Ao se referir às sanções aplicáveis aos servidores públicos lotados nos cargos de docentes, o regimento estabelece algumas sanções idênticas às estabelecidas no Estatuto dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas como advertência e suspensão, porém, também estabelece sanções diversas como repreensão e dispensa. Deste modo, nos cabe destacar que o regimento geral da UFT ou uma resolução por ela criada não tem o poder de alterar uma lei, mais tem o dever de segui-la, pois todos os instrumentos legislativos devem obedecer à hierarquia das normas jurídicas.

A teoria da hierarquia das normas jurídicas, também chamada de pirâmide de Kelsen<sup>1</sup> (ERRÁZURIZ MACKENNA, 1986) continua válida, e visa demonstrar que o ordenamento jurídico tem uma hierarquia. Esta só será válida uma norma se estiver de acordo com as normas superiores a ela. Sendo essa pirâmide formada da seguinte forma: têm a Constituição Federal como a norma suprema, a qual todas devem reverência, em

---

<sup>1</sup> De acordo com Kelsen, o sistema nada mais é do que o modo pelo qual um conjunto de regras jurídicas está relacionado e a principal maneira de relacioná-las, dentro de um sistema, é baseada no princípio da hierarquia. Imagine uma pirâmide de degraus: então, no topo da pirâmide, seria colocada a Constituição de um Estado, no degrau imediatamente abaixo, as leis, no próximo degrau mais baixo, os regulamentos e assim por diante, até chegar à base da pirâmide, composta de julgamentos com base em regras legais, individuais. (ERRÁZURIZ MACKENNA, 1986- tradução livre).

seguida estão as leis complementares, logo após estão as leis ordinárias, seguida pelas medidas provisórias e leis delegadas e por último as resoluções (LENZA, 2012; REALE, 1995).

Após estas considerações pertinentes, segue-se com o que estabelece o regimento geral sobre os procedimentos que devem ser observados para a aplicação de cada sanção, segundo o parágrafo único do artigo 128, os seguintes incisos: I - a advertência será feita por escrito, não se aplicando em casos de reincidência; II - a repreensão será comunicada ao docente pelo Diretor do respectivo Campus; III - a repreensão e a suspensão serão impostas em atos específicos; IV - a aplicação das sanções de repreensão e suspensão constará dos assentamentos do docente; V - as sanções disciplinares serão impostas de acordo com a gravidade da falta, considerados os antecedentes do professor ou auxiliar de ensino. O artigo 129 acrescenta que ao docente que, sem motivo aceito como justo, deixar de comparecer a atividade para a qual tenha sido expressamente convocado ou descumprir qualquer determinação do Estatuto, deste Regimento, dos Órgãos Colegiados Superiores ou da Reitoria será aplicada a advertência.

Para que a justificativa da qual se refere o artigo 129 apresentada pelo docente para motivar o descumprimento ou não comparecimento seja aceita, o regimento elenca um rol de responsáveis competentes para aceitar a justificação como sendo: I - o Colegiado do Órgão a cuja reunião o faltoso não tenha comparecido; II - a autoridade convocadora, quando tiver deixado de haver atendimento para realização de alguma atividade; III - a autoridade universitária a quem estiver subalterno o faltoso, em caso de descumprimento de determinação. Sendo que, em caso de reincidência, o docente será punido com repreensão ou suspensão, conforme o § 2º do artigo 129 (UFT, 2003).

Igualmente, será aplicada a repreensão ao docente que, sem motivo aceito como justo pelo respectivo Campus, deixar de cumprir programa inerente a seu cargo ou regime de trabalho a que esteja obrigado. Sendo a reincidência dessa falta considerada para fins jurídicos, em abandono de emprego, constituindo justa causa para rescisão do contrato de trabalho, previstos no artigo 130 e parágrafo único. Quanto a forma de aplicação da dispensa, o artigo 131 dispõe que far-se-á de acordo com as conclusões de Inquérito Administrativo a cargo de comissão de professores, constituída por ato do Reitor (UFT, 2003).

O artigo 132 (ibidem) especifica que: a aplicação de advertência e repreensão a membros do corpo docente, diretamente subordinado ao Diretor de Campus, será de competência deste. Enquanto que o seu parágrafo único esclarece que a aplicação da pena

de suspensão será de competência exclusiva do Reitor. Já no artigo 133 é previsto que nos casos de membros do corpo docente exercerem cargos ou participarem de órgãos que não estejam sob a jurisdição do Diretor de Campus, a aplicação das sanções disciplinares será de competência do Reitor (UFT, 2003).

Em síntese, os servidores da Universidade Federal do Tocantins, assim como dos demais órgãos da Administração Pública Federal, são sujeitos portadores de direitos e obrigações, decorrentes das legislações e das atribuições do cargo ou função que exercem. Atos que firmam a tais normas e /ou que sejam inadequados, ao desempenho das funções e atribuições impostas aos servidores públicos, são objeto de processo administrativo disciplinar, um importante instrumento de controle utilizado pela Administração Pública, para garantir o bom funcionamento dos serviços por ela prestados.

Neste contexto, nos próximos itens serão apresentados e analisados os processos disciplinares, instaurados no âmbito da UFT, no período de 2015 a 2017, organizados por tipo de processo e características.

#### 4.1 MAPEAMENTOS DOS PROCESSOS DISCIPLINARES NA UFT

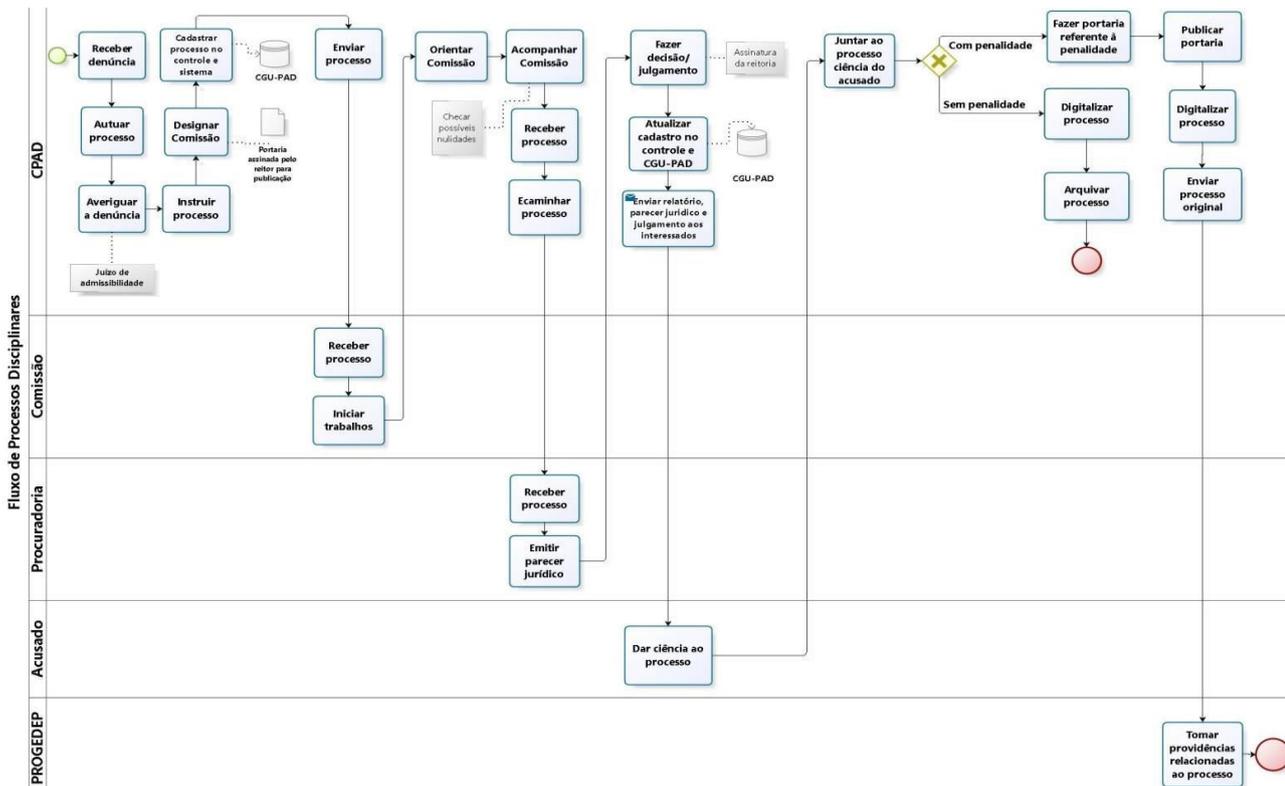
Para facilitar a compreensão dos trâmites de um processo disciplinar, segue o quadro abaixo com os passos detalhados dos fluxos de processos disciplinares na UFT. Ao receber a denúncia, o setor de correição autua o processo e em seguida faz a averiguação da denúncia, através do juízo de admissibilidade, instrui o processo e designa a comissão através de portaria assinada pelo Reitor e publicada, posteriormente é feito o cadastro do processo no controle interno deste setor e no sistema da CGU-PAD, este processo será então enviado para a Comissão, que irá receber o processo e iniciar os trabalhos.

O setor de correição, então, orientará e acompanhará a comissão, checando possíveis nulidades. Após a feitura do relatório final, o setor de correição recebe o processo e o encaminha para a procuradoria jurídica, que receberá o processo e emitirá o parecer jurídico e o encaminhará ao setor de correição para fazer a decisão/julgamento com a assinatura da reitoria, atualizar o cadastro no controle e no sistema CGU-PAD, enviando o relatório, parecer jurídico e julgamento aos interessados, dando ciência ao acusado no processo.

Logo após o setor de correição juntar ao processo a ciência do acusado, se do processo resultar alguma penalidade: o setor de correição fará a portaria referente à penalidade, digitalizará o processo e enviará o processo original para a Pró-reitoria de

Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP) para que tome providências relacionadas ao processo; se do processo não resultar penalidades: o setor de correição digitalizará o processo e depois o arquivará.

**Figura 2 - Fluxo de Processos Disciplinares**

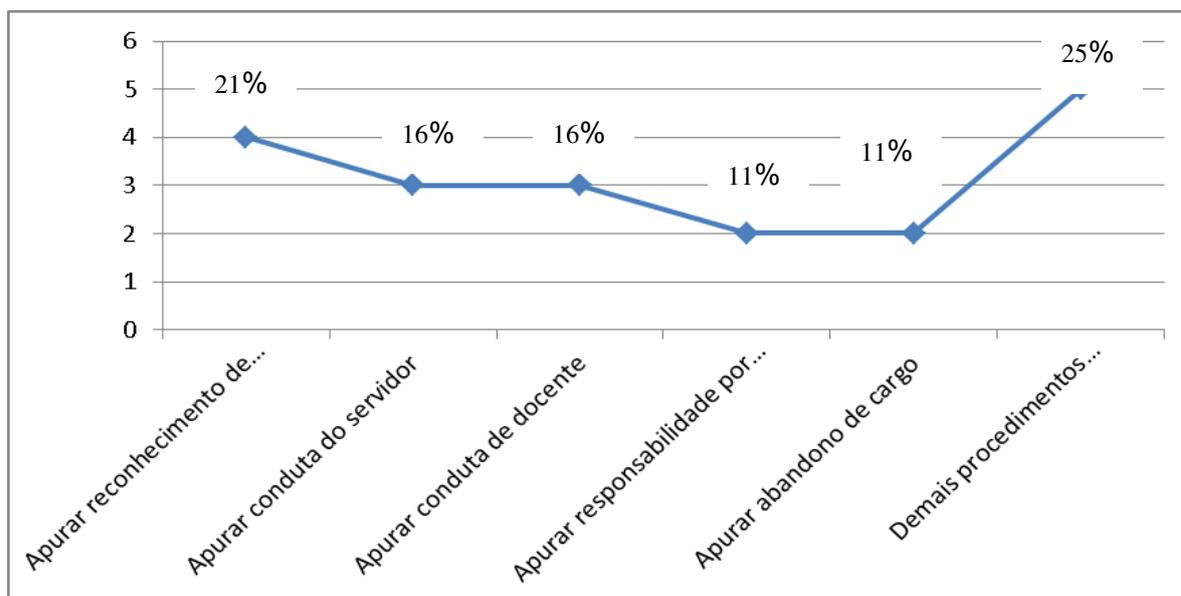


Fonte: UFT (2018)

Após mapear os processos disciplinares da UFT, descrevendo seus fluxos para facilitar a compreensão de seu processo e suas fases, parte-se então para o próximo objetivo que visa através da análise dos procedimentos disciplinares instaurados na UFT, dos anos de 2015 a 2017, identificar as causas de maior incidência destes.

#### 4.2. CAUSAS DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES NA UFT

Para alcançar este objetivo foi feita uma categorização dos processos disciplinares para identificar as principais causas de instauração. Os processos foram analisados ano a ano para possibilitar uma comparação da evolução de suas causas, sem fazer distinção entre os tipos de procedimento disciplinar, pois a análise se restringiu apenas, a saber, o que mais provocou a instauração destes. Desta forma, foi elaborado o gráfico 1 com as principais causas de instauração de procedimentos disciplinares no ano 2015.

**Gráfico 1-** Principais Causas de Instauração de Procedimentos Disciplinares na UFT em 2015

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

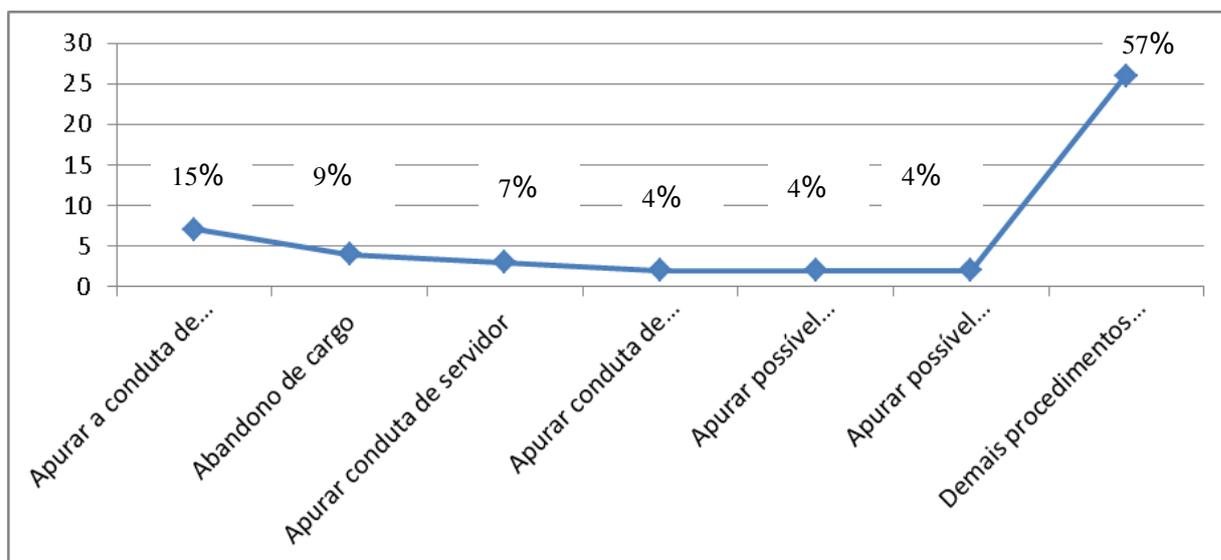
Durante a análise verificou-se a ocorrência de um total de 19 procedimentos disciplinares instaurados na UFT no ano de 2015, demonstrado no gráfico 1. Foi possível identificar que no ano de 2015 a causa de maior incidência de instauração nesta instituição, foi de 4 procedimentos disciplinares para apurar a responsabilidade por reconhecimento de dívidas, seguido de 3 procedimentos instaurados para apurar a conduta de servidor técnico administrativo, e instauração de 3 procedimentos disciplinares para apurar a conduta de docentes.

Em relação à quantidade significativa de processos para apurar o reconhecimento de dívidas, no ano de 2015, 2 fatores podem ser destacados. O primeiro refere-se à nomeação de novos servidores técnicos administrativos, no final do ano de 2014, aumentando assim a quantidade de pessoas aptas para atuar nos processos de sindicância investigativa, que estavam temporariamente parados. Outro fator, talvez o principal, é que os processos referentes ao reconhecimento de dívida instaurados neste ano, referiam-se a apurar obras de engenharia de anos anteriores, ou seja, no ano de 2015, havia um acúmulo destes processos.

A pesquisa de Moraes (2018) corrobora com estes resultados, ao destacar a importância da existência de um manual prático ou de um processo administrativo mapeado e propõe a implantação de um fluxo processual e do mapeamento do Processo administrativo disciplinar. Caso a UFT tivesse um manual prático de processo disciplinar associado ao seu fluxo bem delimitado, poderia evitar o acúmulo de processos de um ano para o outro.

Após verificar a causa de maior incidência de instauração de processos disciplinares no ano de 2015, o gráfico 2 busca apresentar a análise dos procedimentos disciplinares do ano de 2016 para apresentar as principais causas de instauração destes.

**Gráfico 2** - Principais Causas de Instauração de Procedimentos Disciplinares na UFT em 2016



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Durante a análise verificou-se a ocorrência de um total de 46 procedimentos disciplinares instaurados na UFT no ano de 2016, demonstrado no gráfico 2. Destaca-se que os 57% do grupo classificado como demais causas refere-se àqueles que tiveram apenas um procedimento disciplinar instaurado, para apurar tal fato, neste ano.

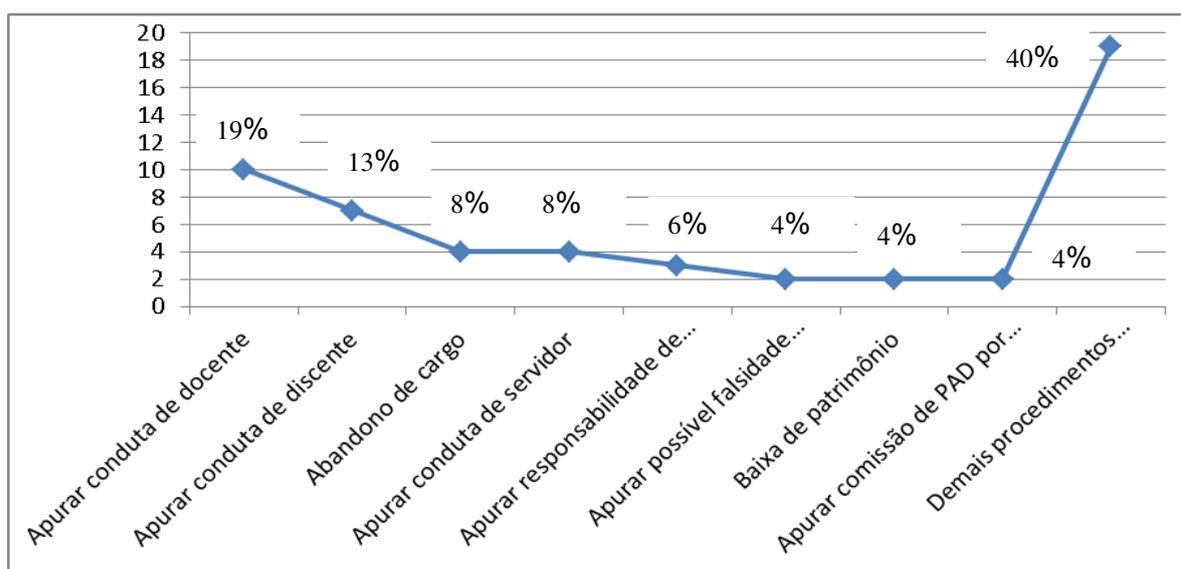
Foi possível identificar que no ano de 2016 a causa de maior incidência de instauração, foi de 7 procedimentos disciplinares voltados a apurar a conduta de docentes, seguido de 4 procedimentos voltados a apurar a conduta de servidor técnico administrativo e de 4 procedimentos para apurar o abandono de cargo público. É possível notar que, um dos fatores que podem ter causado um maior número de processos para apurar a conduta de docentes neste ano esteja relacionado com a quantidade de docentes, que no ano em questão era de 1031, enquanto que de técnicos administrativos se limitava a 854.

Corroborando com estes resultados, a pesquisa de Silva (2018) na qual professores e alunos reconhecem que os meios mais adequados para resolver conflitos interpessoais no ensino superior, são os alternativos, como a mediação. A partir dos resultados de sua pesquisa, o autor propôs um plano de intervenção contemplando ações de promoção de boas práticas nas relações interpessoais e sugeriu a implantação de um Núcleo de Mediação de

Conflitos Interpessoais. Assim, a alternativa apresentada por Silva pode ser aplicável, na UFT, para reduzir a instauração de processos.

Após apresentar a causa de maior incidência de instauração de processos disciplinares no ano de 2016, o gráfico 3 visa a demonstrar a análise dos procedimentos disciplinares do ano de 2017 para apresentar as principais causas de incidência destes.

**Gráfico 3** - Principais Causas de Instauração de Procedimentos Disciplinares na UFT em 2017



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Durante a análise verificou-se a ocorrência de um total de 53 procedimentos disciplinares instaurados na UFT no ano de 2017, demonstrados por meio do gráfico 3. Destaca-se que os 40% dos procedimentos instaurados arrolados em demais causas, referem-se a causas que tiveram apenas um procedimento disciplinar, instaurado para apurar tal fato, neste ano.

Este gráfico demonstra que no ano de 2017 a causa de maior incidência nesta instituição de instauração de PAD, foram de 10 procedimentos disciplinares voltados a apurar a conduta de docentes, seguido de 7 procedimentos voltados a apurar a conduta de discentes, 4 para apurar abandono de cargo, e 4 para apurar a conduta de servidores técnicos administrativos. É interessante ressaltar que assim como no ano de 2016, neste ano, o maior índice de instauração de processos disciplinares se deu para apurar a conduta de docentes, que durante estes três anos analisados ficaram com o percentual de respectivamente 16%, 15% e 19% das causas de instauração. No ano de 2017 havia 1.045 docentes e 848 técnicos

administrativos, portanto os docentes eram maioria, o que pode justificar um maior percentual de processos relacionados a apurar a conduta destes.

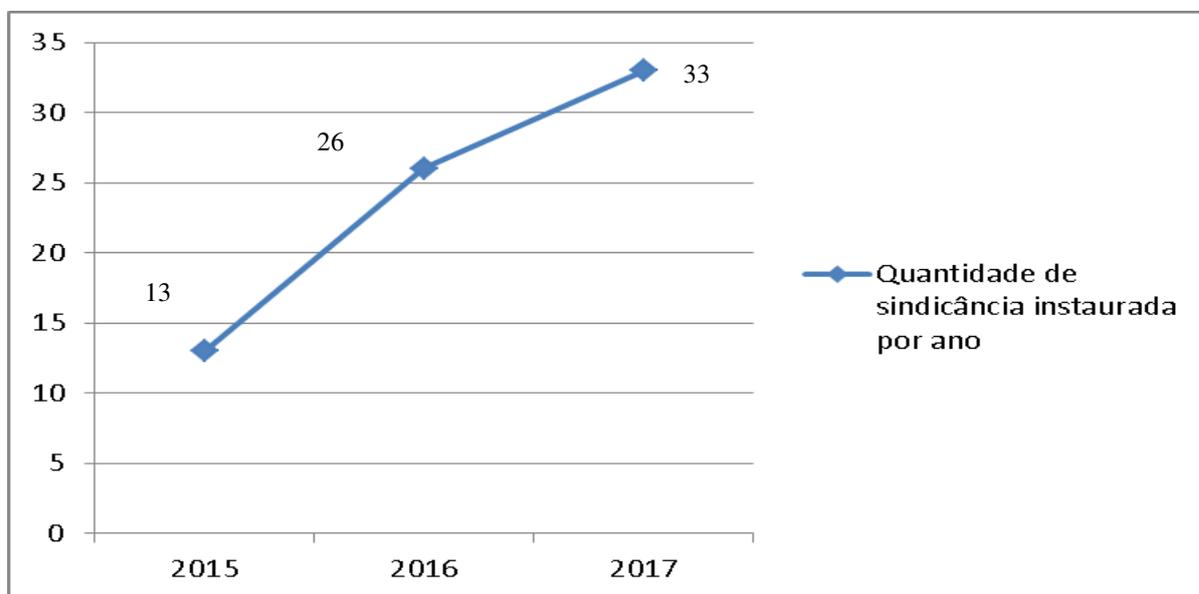
Novamente cabe destacar a pesquisa de Silva (2018), que analisou a adequação dos mecanismos de resolução de conflitos interpessoais entre professor e aluno e concluiu pela importância da mediação, que evitaria a instauração de vários processos administrativos.

Ainda corroboram com estes resultados, as pesquisas de Rocha (2013), Melo (2015) e Moraes (2018) que apresentam sugestões para viabilizar e sistematizar o trabalho das comissões responsáveis pela condução dos PADs.

#### 4.3 ANÁLISES DA EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES NA UFT

Após apresentar a causa de maior incidência de instauração de procedimentos disciplinares nos três anos analisados, serão apresentados os resultados relacionados ao terceiro objetivo específico que se refere a analisar a efetividade dos processos administrativos disciplinares na UFT através de vários gráficos. Neste contexto, o gráfico 4 visa a demonstrar a evolução da quantidade de sindicância investigativa de 2015 a 2017.

**Gráfico 4** - Evolução da Quantidade de Sindicância Investigativa de 2015 a 2017



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

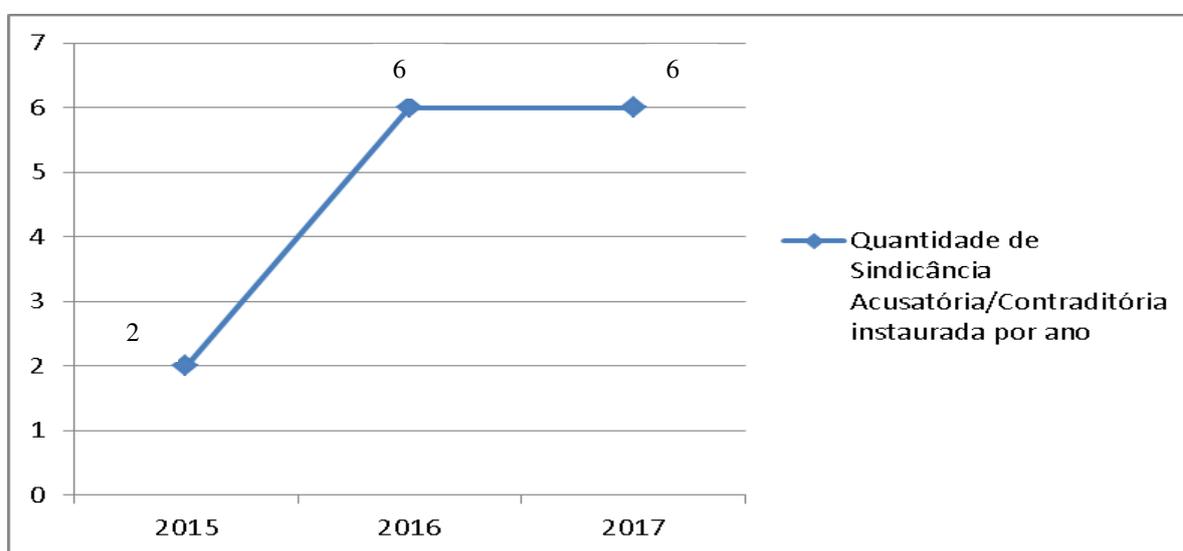
O gráfico 4 apresenta a evolução temporal da quantidade de sindicâncias investigativas instauradas do ano de 2015 a 2017. É importante ressaltar que a sindicância investigativa é inquisitorial e por isto não é considerada uma espécie de PAD, visto que não

terá um acusado e que, devido a isto, os investigados não terão direito a ampla defesa e contraditória, podendo a critério da comissão colaborar para encontrar a verdade dos fatos.

Os dados demonstram que houve um aumento significativo de 100% do ano de 2015 para o ano de 2016, e um aumento de 27% do ano de 2016 para o ano de 2017. Uma possível causa do aumento da quantidade de sindicâncias investigativa instaurada a cada ano é o aumento da quantidade total de servidores que no ano de 2015 era de 1.799, no ano de 2016 passou a 1.885 e no ano de 2017 foi para 1.893.

O gráfico 5 apresenta a evolução temporal da quantidade de sindicâncias acusatória/contraditória instauradas do ano de 2015 a 2017.

**Gráfico 5 - Evolução da Quantidade de Sindicância Acusatória/Contraditória de 2015 a 2017**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os resultados apresentados no gráfico 5 demonstram um aumento de 250% do ano de 2015 para o ano de 2016; e uma manutenção da quantidade de instauração do ano de 2016 para o ano de 2017. Uma provável causa do aumento significativo do ano de 2015, para o ano de 2016, pode ter ocorrido de grande quantidade de sindicâncias investigativas, instauradas no ano de 2015, não terem sido concluídas no mesmo ano, passando para o ano seguinte.

Destaca-se que a conclusão das sindicâncias investigativas pode resultar em arquivamento dos autos ou abertura de um dos tipos de procedimentos disciplinares, dentre eles, a sindicância acusatória/contraditória, que geralmente é instaurada após a conclusão da sindicância investigativa apontar materialidade ou autoria de fatos, que resultem em penalidades mais brandas para o acusado.

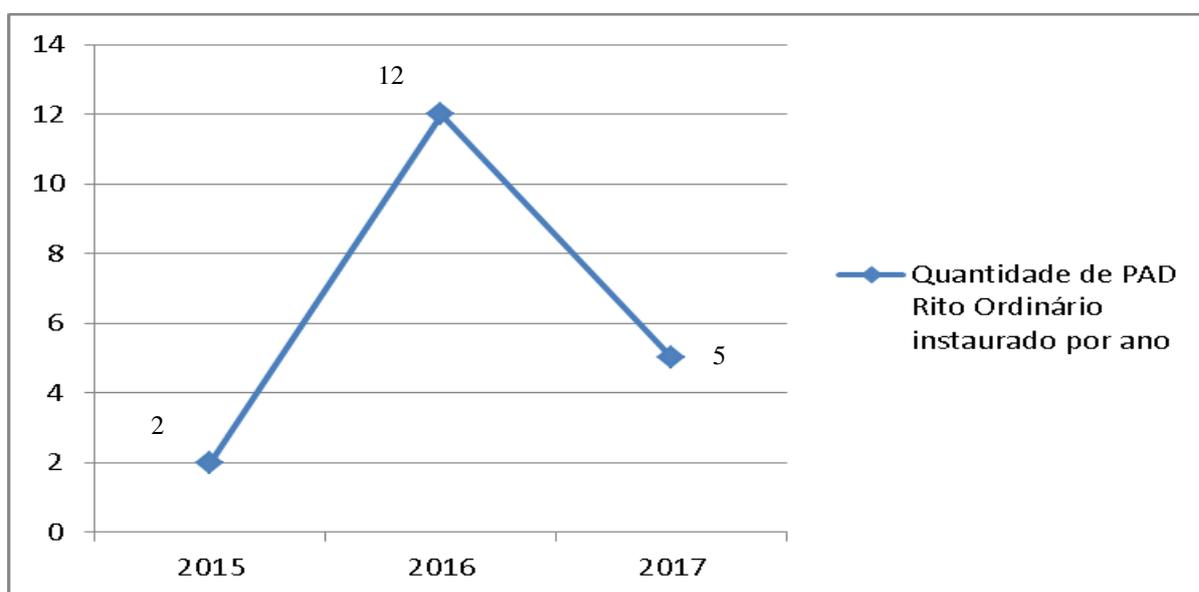
Corroboram com estes resultados, os argumentos de Costa (2010), sobre o juízo de admissibilidade nos processos disciplinares. Seu alerta para “acauteladoras investigações

preliminares” deve ser considerada para evitar constrangimentos, bem como para reduzir custos aos cofres públicos, ao instaurar procedimentos investigativos, por vezes, desnecessários.

#### 4.4 PAD E RITO ORDINÁRIO NA UFT

O gráfico 6 demonstra a evolução temporal da quantidade de PAD, rito ordinário, instaurados do ano de 2015 a 2017.

**Gráfico 6** - Evolução da quantidade de PAD Rito Ordinário de 2015 a 2017



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Ressalta-se o fato de que no ano de 2016 houve um aumento de 500% em relação ao ano de 2015; e no ano de 2017 houve uma redução de 58% em relação ao ano de 2016. Tal fato confirma o exposto anteriormente, quanto aos motivos do aumento da quantidade de instauração de todos os tipos de procedimentos disciplinares que dão direito a ampla defesa e contraditório presentes no devido processo legal.

Havia um acúmulo de processos que aguardavam a chegada dos novos servidores, que entraram em exercício a partir do final do ano de 2014, os quais foram designados para compor comissão de processos de sindicância investigativa no ano de 2015 e concluíram parte destes processos, que em muitos casos resultou na instauração no ano de 2016 dos diversos tipos de PADs, dentre eles, o rito ordinários. Este garante ao acusado o direito ao devido processo legal, conforme previsto na Carta Magna como direito ao litigante.

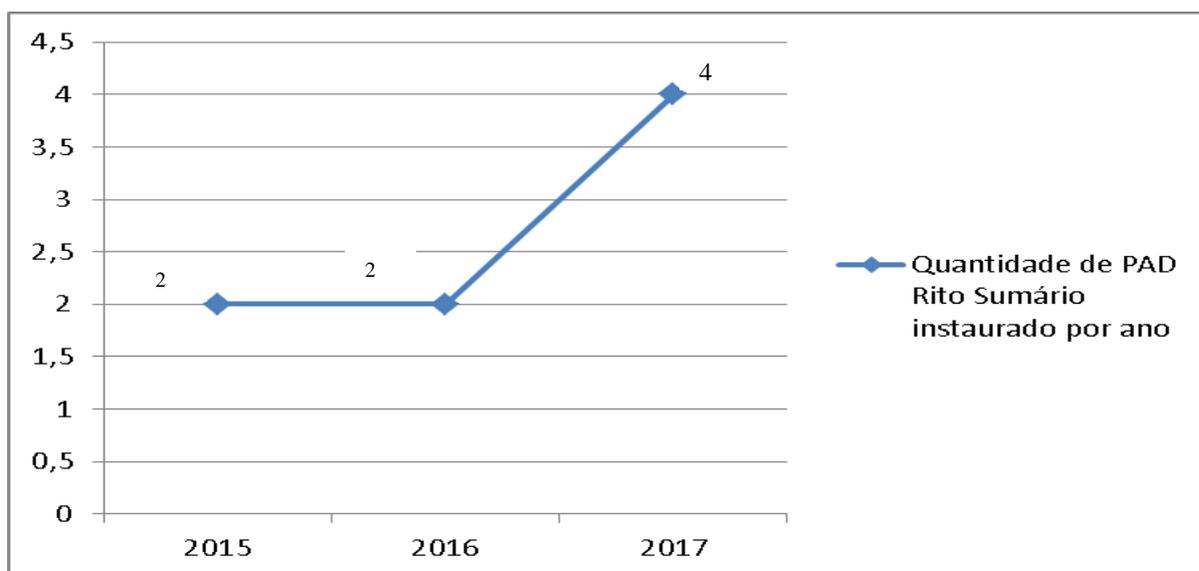
Destaca-se que a apuração da conduta infratora do agente público, segundo estabelece o art. 143 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) será assim efetuada: “a autoridade que tiver

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”.

Nestes moldes, o devido processo legal passa a ser o instrumento hábil para possibilitar à Administração Pública a adequada apuração da autoria e materialidade dos fatos, garantindo ao acusado o direito à ampla defesa e ao contraditório para chegar à verdade dos fatos com as provas necessárias para consubstanciar a aplicação da penalidade ou absolvição. Já a diminuição que ocorreu no ano de 2017 demonstra que há um retorno à estabilidade na quantidade de instauração destes procedimentos.

O gráfico 7 apresenta a evolução temporal da quantidade de PAD rito sumário do ano de 2015 a 2017.

**Gráfico 7** - Evolução da Quantidade de PAD Rito Sumário de 2015 a 2017

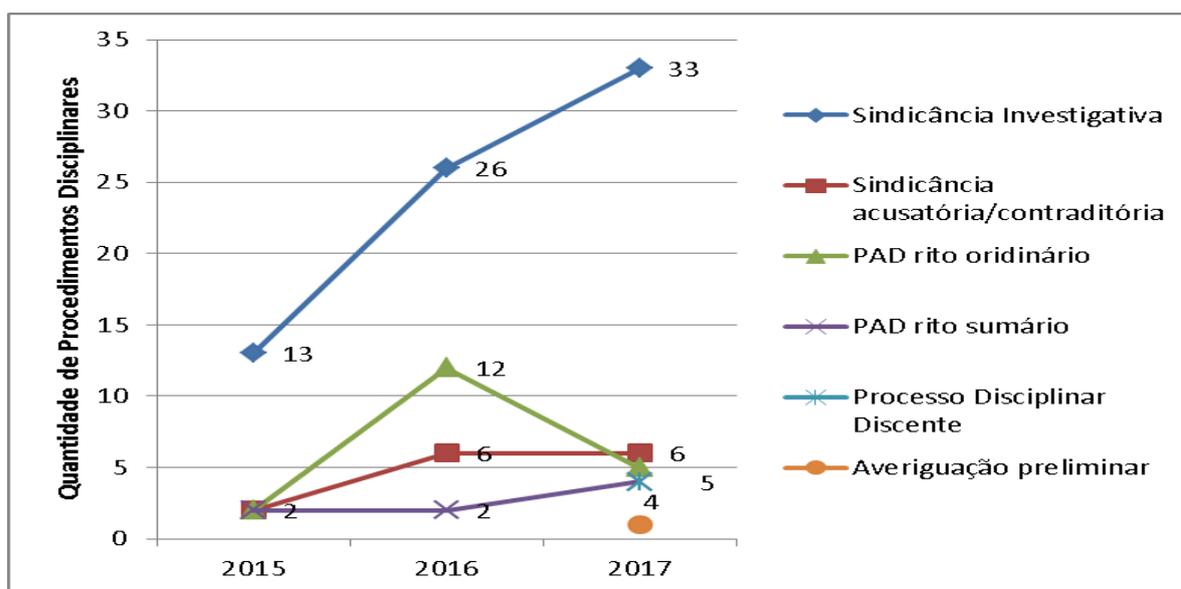


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os dados apresentados confirmam que não houve alteração da quantidade de instauração de PAD do ano de 2015 para 2016; e um aumento de 100% do ano de 2016 para o ano de 2017. Não foi identificada uma possível causa que pudesse explicar este aumento de instauração de PAD, rito sumário, pois seria necessário uma análise mais aprofundada que levasse em consideração as possíveis causas de abandono de cargo pelos servidores desta Instituição, visto que todos os casos de instauração deste tipo de procedimento disciplinar, nos três anos analisados, se deu para apurar possível abandono de cargo, que é uma das três hipóteses taxativas de instauração de PAD, rito sumário, segundo a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990).

O gráfico 8 demonstra a evolução da quantidade de todos os tipos de procedimentos disciplinares instaurados por ano na UFT, de forma possibilitar uma visualização mais ampla durante os três anos pesquisados.

**Gráfico 8** - Número de procedimentos disciplinares instaurados, por ano.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O gráfico 8 mostra que do ano de 2015 para o ano de 2016 houve: um crescimento 100% na quantidade de sindicância investigativa; um crescimento de 300% na quantidade de sindicância acusatória/contraditória; um crescimento de 500% na quantidade de PAD rito ordinário; enquanto que o PAD rito sumário manteve a mesma quantidade de instauração. Nota-se que, com exceção do PAD rito sumário, que todos os demais tipos de procedimentos disciplinares tiveram um aumento significativo do ano de 2015 para o ano de 2016.

Ao analisar a evolução da quantidade de procedimentos disciplinares do ano de 2016 para o ano de 2017, é possível observar que houve: um aumento de 27% na quantidade de sindicância investigativa; a manutenção da quantidade de sindicância acusatória/contraditória; uma diminuição de 58% da quantidade de PAD rito ordinário; e um aumento de 100% na quantidade de PAD rito sumário.

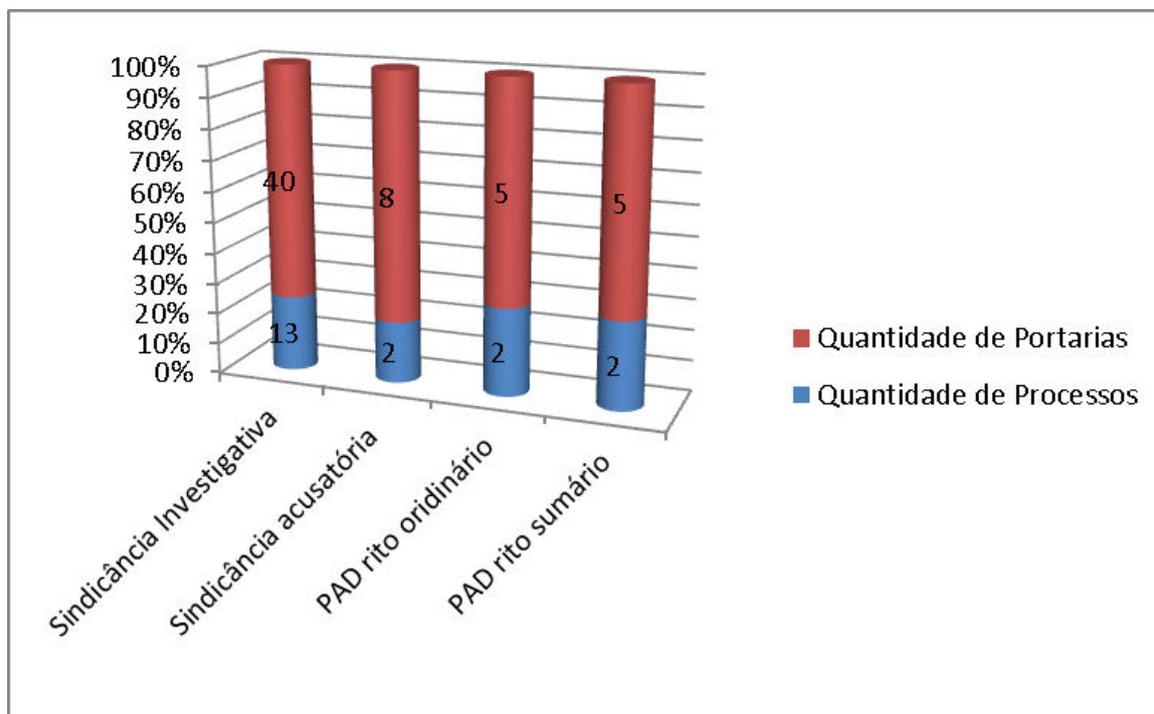
Quando analisados o total de procedimentos por ano, conforme demonstrado no gráfico 8, é possível observar que: no ano de 2015 foram instaurados 19 procedimentos disciplinares; no ano de 2016 essa quantidade saltou para 46; e no ano de 2017 chegou a 53 procedimentos disciplinares instaurados ao todo, é importante destacar que no ano de 2017 houve a separação dos procedimentos disciplinares que visam apurar a conduta de discentes

que antes eram classificados juntamente com os demais, tendo sido instaurados ao todo 4; e foi acrescentado como uma espécie de procedimento disciplinar a averiguação preliminar que teve apenas 1 procedimento instaurado no ano de 2017. É possível destacar um acréscimo de 142% de aumento do total de procedimentos ao todo do ano de 2015 para o ano de 2016; e um aumento de 15% do total de procedimentos do ano de 2016 para o ano de 2017.

#### 4.5 PORTARIAS PUBLICADAS NA UFT

O gráfico 9 permite uma comparação da quantidade total de portarias publicadas para a quantidade total de procedimentos disciplinares por tipo no ano de 2015. A análise da quantidade de portarias publicadas para cada tipo de processo disciplinar permite compreender se as comissões processantes estão conseguindo concluir seus trabalhos dentro dos prazos estabelecidos pela legislação.

**Gráfico 9** - Quantidade de portarias publicadas para os processos disciplinares da UFT em 2015



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

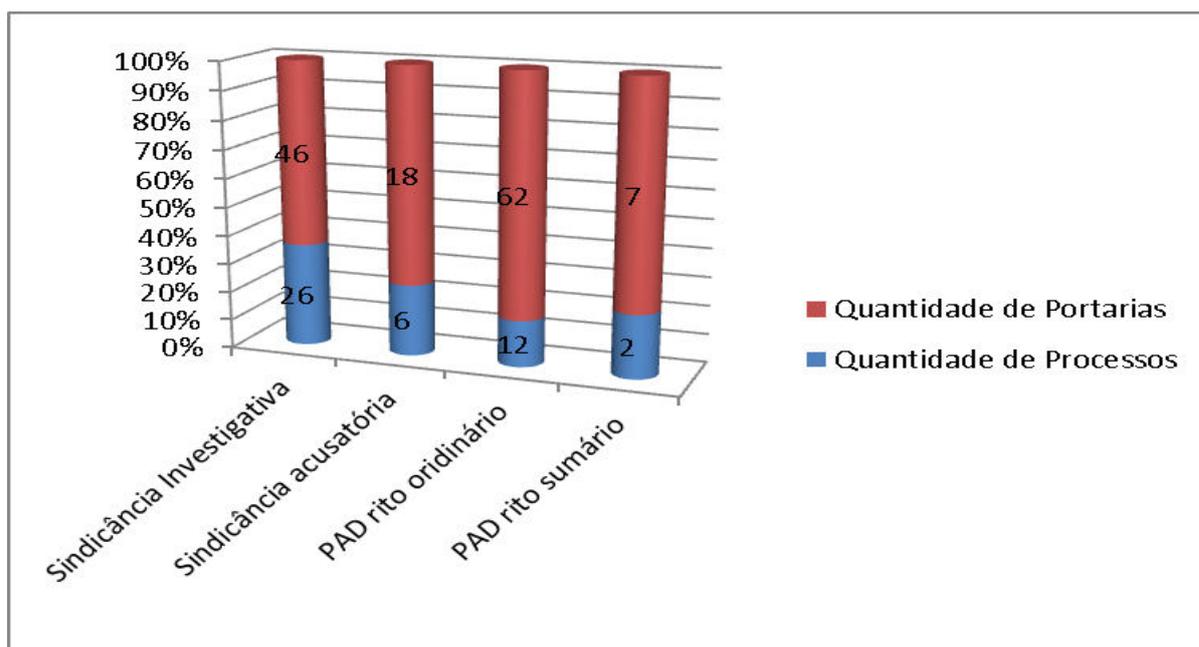
A ênfase a estes dados se dá pelo tempo em que estendem os processos, devido à quantidade de portarias publicadas. A Lei 8.112 (BRASIL, 1990), ao estabelecer o tempo para a conclusão dos processos disciplinares, buscou atribuir o tempo razoável de acordo com a complexidade de cada tipo de processo, no entanto, possibilitou a prorrogação deste prazo

quando necessário. A partir dos dados apresentados no gráfico 9, percebe-se uma prática rotineira de prorrogação ou novas designações, o que acarreta um aumento dos custos dos processos disciplinares na Instituição, resultando em sua morosidade e podendo causar até a prescrição destes, trazendo prejuízos morais e financeiros a esta Universidade.

Corroborando com estes resultados, a pesquisa de Rocha (2013) sobre as inconsistências e lacunas encontradas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Tais lacunas permitem esse prazo prolongado, as mudanças frequentes nas comissões e, em decorrência destes, o aumento dos custos dos processos, como identificado na UFT.

O gráfico 10 visa externar a comparação da quantidade total de portarias publicadas para cada tipo de procedimentos disciplinares, no ano de 2016.

**Gráfico 10** - Quantidade de portarias publicadas para os processos disciplinares da UFT em 2016



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

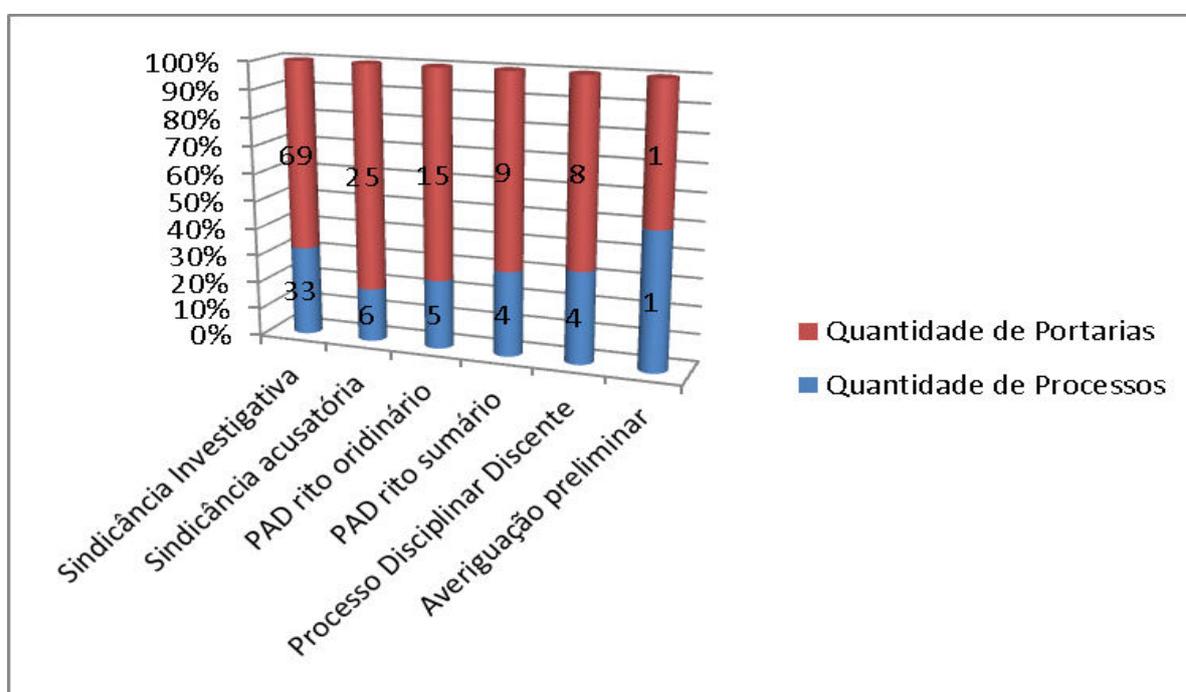
A análise demonstrou que no ano de 2016 houve, em média, 1,8 portarias publicadas por processo de sindicâncias investigativas; 3 portarias publicadas por processo de sindicâncias acusatórias; 5,2 portarias publicadas por processo PAD rito ordinário; 3,5 portarias publicadas por processo de PAD rito sumário. Ao todo, o ano de 2016, foram publicadas, em média, 2,8 portarias, por processo.

No ano analisado, destaca-se a grande quantidade de portarias publicadas, em média, por PAD rito ordinário, pois segundo o art. 152 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) “o prazo

para a conclusão do processo disciplinar não deve exceder 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”. No ano em análise, o prazo foi de mais de 300 dias de duração, tornando estes processos muito onerosos para a máquina pública, causando em alguns casos, a perda do direito de a Administração Pública punir os agentes infratores, devido a sua prescrição.

O gráfico 11 visa apresentar uma comparação da quantidade total de portarias publicadas para cada tipo de procedimentos disciplinares no ano de 2017.

**Gráfico 11** - Quantidade de portarias publicadas para os processos disciplinares da UFT em 2017.



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Através da análise dos processos foi possível demonstrar que no ano de 2017 foram publicadas, em média um total de 2,1 portarias por processo de sindicâncias investigativas; 4,2 portarias por processo de sindicâncias acusatórias; 3 portarias por processo de PAD rito ordinário; 2,3 portarias por processo de PAD rito sumário; 2 portarias publicadas por processo disciplinar discente. Em todo o ano de 2017 foram publicadas 127 portarias para um total de 53 processos, em média, 2,4 portarias por processo.

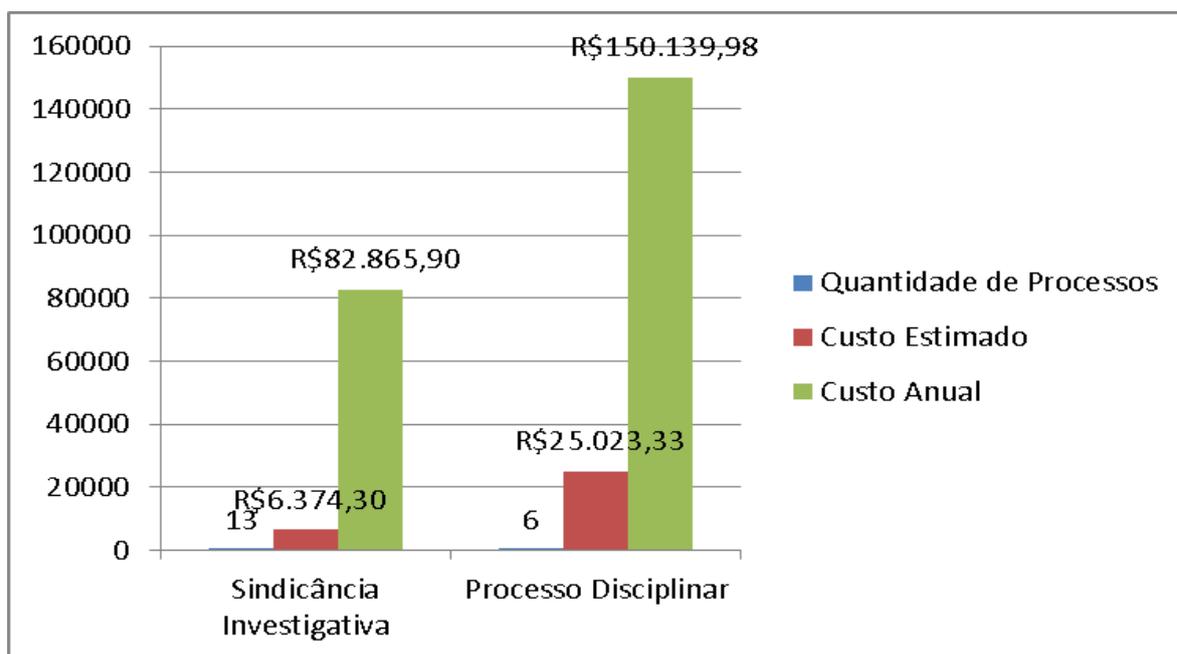
No ano de 2017 as sindicâncias acusatórias tiveram a maior quantidade de portarias por processo. Levando em consideração o que determina o artigo 145, § único da Lei 8.112 (BRASIL, 1990): “O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias,

podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior”. Desta forma, com a prorrogação a comissão teria o prazo de 60 dias para concluir seus trabalhos, mas no ano em questão, as sindicâncias acusatórias tiveram em média mais de 4 portarias por processo, dilatando assim o prazo para mais de 120 dias até a conclusão dos trabalhos. É importante ressaltar que o prazo estabelecido pela Lei 8.112 (BRASIL, 1990) trata-se de prazos impróprios, ou seja, apesar de ultrapassados não causam a nulidade do processo, mais acarreta prejuízo tanto aos cofres públicos quanto aos servidores acusados.

A falta de um fluxo processual bem delimitado (MORAIS, 2018) aliado ao desconhecimento sobre as técnicas investigatórias, por parte das comissões (MELO, 2015; ROCHA, 2013) ou mesmo pelas próprias autoridades (SOUZA, 2015), podem ser consideradas as maiores causas destes prejuízos.

#### 4.6 CUSTOS DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS NA UFT

O gráfico 12 visa demonstrar o custo estimado dos procedimentos disciplinares no ano de 2015 na UFT, esse custo foi levantado com base no valor estimado pelo Centro Ibero-Americano de Administração e Direito que leva em consideração todos os custos a eles relacionados. Foram agrupadas todas as espécies consideradas pela Lei 8.112 (BRASIL, 1990) como espécies do gênero processo administrativa disciplinar em um grupo chamado processo disciplinar, e outro grupo contendo os processos referentes à averiguação preliminar e sindicâncias investigativas que não dão direito a contraditório e a ampla defesa por não serem instrumentos punitivos.

**Gráfico 12** - Custo Estimado dos Procedimentos Disciplinares realizados na UFT em 2015

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

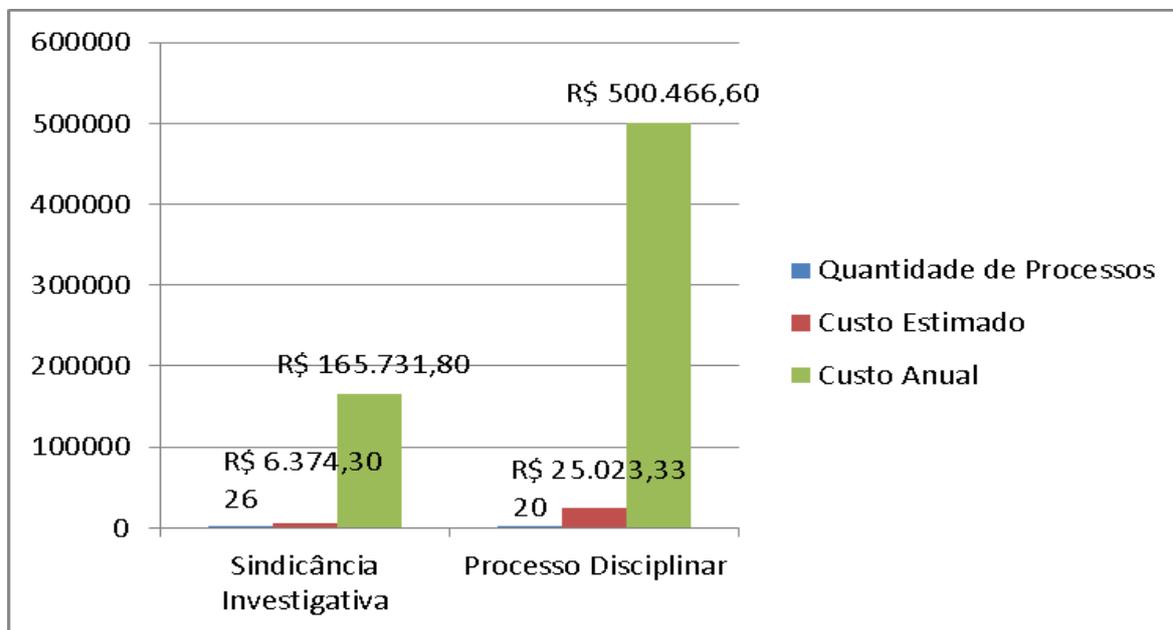
Considerando o custo das sindicâncias e dos processos disciplinares chega-se a um custo total de R\$ 233.005,88, no ano de 2015. Levando em consideração a atual conjuntura do país e a necessidade de gerir os recursos públicos de maneira mais eficiente possível, fica evidente, que qualquer montante utilizado, precisa ser conscientemente investido pelos gestores públicos.

No entanto, pelos resultados desta pesquisa não é possível afirmar se tais valores são altos ou baixos ao se comparar com o orçamento total da UFT ou com a quantidade de servidores públicos desta Instituição. Pois, apesar de ser um montante bastante significativo de recursos públicos, seria necessário um estudo mais aprofundado que levasse em consideração cada processo disciplinar instaurado, assim como o tempo de duração e quantidade de pessoas envolvidas, para compreender se realmente houve o adequado juízo de admissibilidade prévio a instauração, a devida capacitação dos membros da comissão e a estrutura física adequada para possibilitar a conclusão dos trabalhos da comissão processante.

Não foram encontrados trabalhos que abordassem os custos de sindicâncias e/ou processos disciplinares, em outras universidades públicas, entretanto, a relevância da capacitação dos membros das comissões é destacada por Rocha (2013), que identifica a ausência desta formação como uma das lacunas ou inconsistências legais, que podem refletir negativamente na imparcialidade exigida para realização do Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

O gráfico 13 demonstra o custo estimado dos procedimentos disciplinares no ano de 2016, na UFT.

**Gráfico 13 - Custo Estimado dos Procedimentos Disciplinares realizados na UFT em 2016**

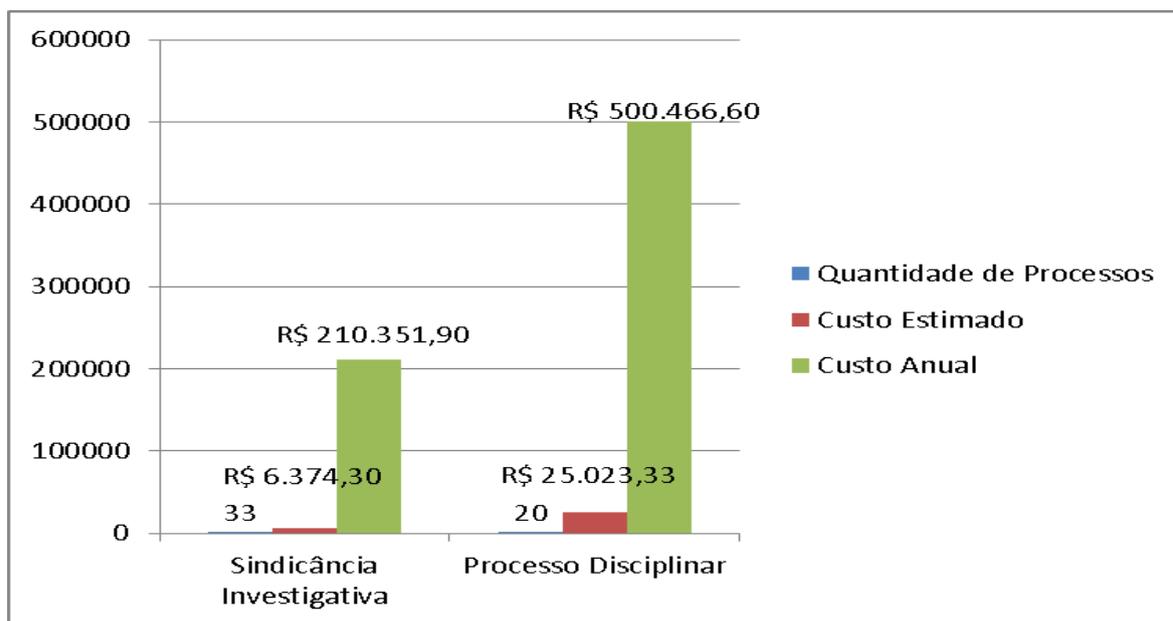


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ao se somar o custo das sindicâncias e dos processos disciplinares chega-se a um total de R\$ 666.198,40 referente a 46 processos ao todo, instaurados no ano de 2016. Devido ao aumento de instauração de procedimentos disciplinares, houve um acréscimo de R\$ 433.192,52 do ano de 2015 para o ano de 2016.

Ao se observar o valor estimado de mais de meio milhão de reais de custo para o erário dos processos disciplinares, do ano em questão, é possível constatar que o montante investido, na apuração dos fatos relacionados a conduta de servidores, é muito significativo. Mesmo sem uma análise aprofundada percebe-se que é preciso tomar medidas urgentes para minimizá-los, pois a administração pública deve obedecer a diversos princípios, entre eles, aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, previstos na Lei nº 9.784 (BRASIL, 1999). A observância de tais princípios reporta aos objetivos da apuração que é verificar, não só se uma conduta é inadequada, mas analisar e se a infração justificaria a movimentação da máquina pública com instauração de um procedimento disciplinar para apuração, levando em consideração a gravidade do fato e o custo que a referida apuração representaria aos cofres públicos.

O gráfico 14 demonstra o custo estimado dos procedimentos disciplinares no ano de 2017 na UFT.

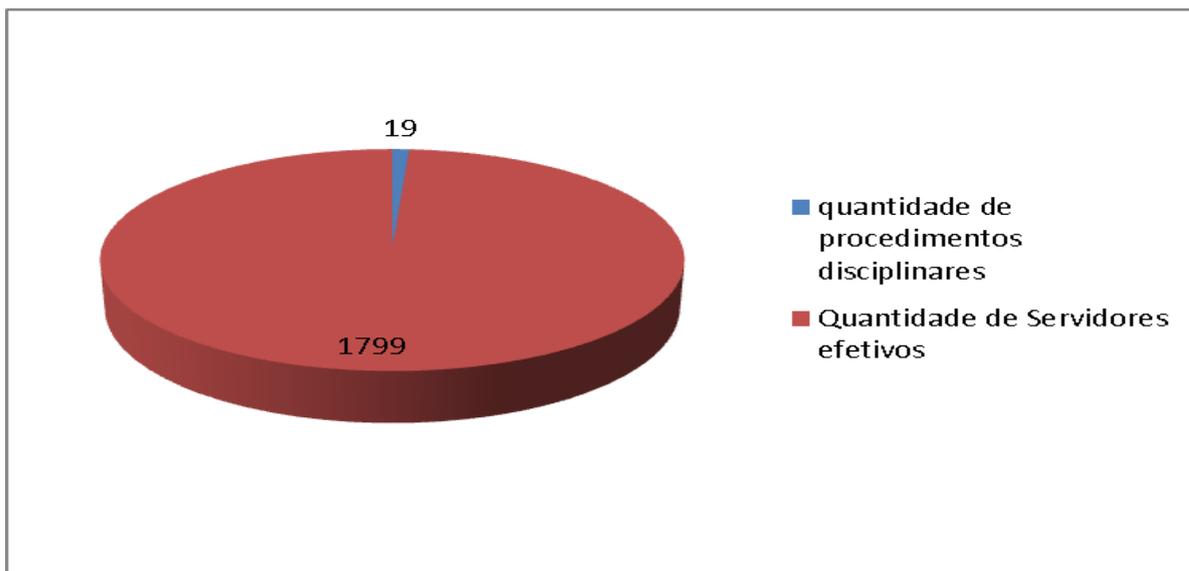
**Gráfico 14** - Custo Estimado dos Procedimentos Disciplinares realizados na UFT em 2017

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Considerando os custos das sindicâncias e dos processos disciplinares chega-se a uma soma de R\$ 710.818,50 referente a 53 processos ao todo, instaurados no ano de 2017. Nota-se que o valor do dispêndio dos cofres públicos, para atividades relacionadas à apuração da conduta de servidores, se mostra bastante oneroso. No intuito de minimizar gastos com a atividade de correição, a Universidade poderia investir na disseminação do conhecimento entre seus servidores. Para tal, poderia capacitá-los para que conheçam seus direitos, deveres e proibições, de modo a desempenharem suas funções sem o cometimento de infrações disciplinares por desconhecimento da legislação, como tem acontecido nos anos analisados. O investimento em capacitação com incentivos à boa conduta, alinhada ao adequado juízo de admissibilidade, poderia diminuir os gastos com apuração de irregularidades e aumentaria a eficiência da máquina pública, liberando recursos públicos para atender a outras demandas da sociedade.

Os gráficos 15, 16 e 17 demonstram uma comparação entre a quantidade de procedimentos disciplinares em relação à quantidade de servidores públicos na UFT, separados por ano, com intuito de demonstrar se a oscilação da quantidade de processos disciplinares instaurados tem relação direta com a quantidade de servidores. Neste contexto o gráfico 15 permite a visualização da quantidade de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores no ano de 2015 nesta IFES.

**Gráfico 15** - Quantidades de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores em 2015



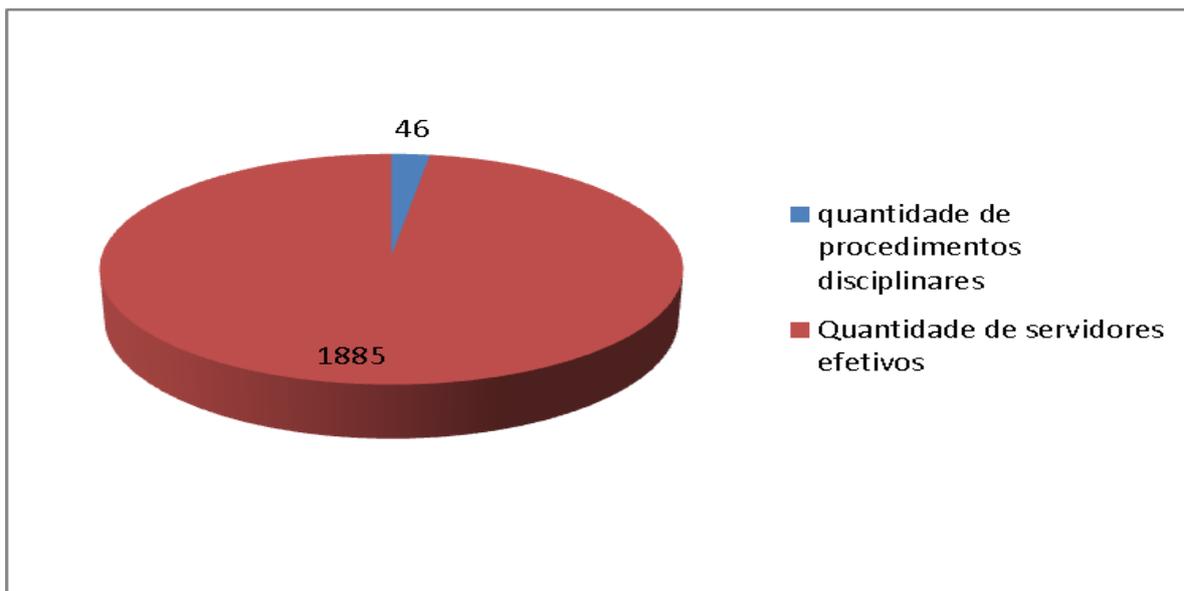
**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

A leitura do gráfico 15 mostra que, no ano de 2015, em média, a cada 94,7 pessoas foi instaurado um processo disciplinar. Esses dados não parecem alarmantes, visto que demonstram um baixo percentual de apuração de conduta inadequada de agentes públicos, na Instituição.

No entanto, a Administração Pública busca eficácia de suas ações de forma a atingir o ápice da eficiência e boa gestão através da obediência aos diversos princípios administrativos. Neste sentido, a busca pela perfeição e adequada conduta dos servidores vinculados à Administração Pública brasileira passa a ser um objetivo perseguido pela gestão pública, visto que os servidores públicos são regidos por um estatuto que descreve de maneira clara seus direitos, deveres e obrigações. E para que a Administração pública atinja sua finalidade através da satisfação do interesse público, deve investir os recursos públicos na prevenção de infrações, através da capacitando de seus agentes e incentivos a boa conduta.

O gráfico 16 permite a visualização da quantidade de procedimentos disciplinares em relação à quantidade de servidores no ano de 2016 na UFT.

**Gráfico 16** - Quantidades de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores em 2016



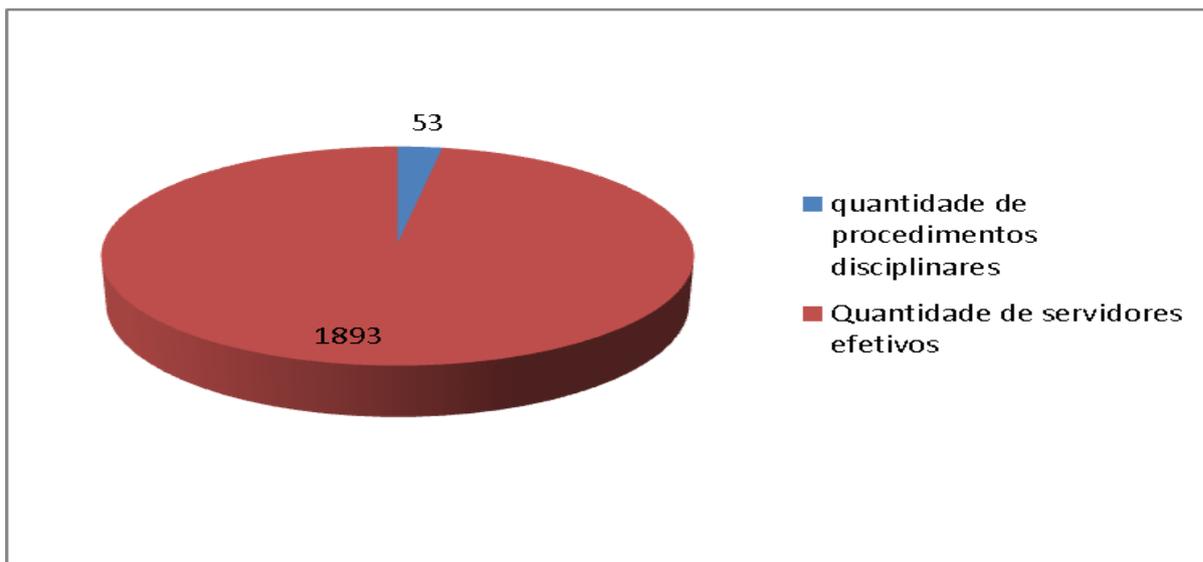
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os dados apresentados no gráfico 16 demonstram um aumento na quantidade de procedimentos disciplinares no ano de 2016. Em média, a cada 40,98 pessoas, houve a instauração de um processo disciplinar, demonstrando um grande aumento em relação ao ano anterior.

Uma provável causa do aumento de instauração de processos disciplinares no ano analisado é devido à chegada dos novos servidores que passaram a compor a estrutura administrativa da Coordenação de Procedimentos Disciplinares da UFT, possibilitando que fosse dado início a apuração das demandas acumuladas nos anos anteriores, além disso, é possível observar um aumento da quantidade total de servidores do ano de 2015 para o ano de 2016, e que o aumento de servidores podem resultar no aumento de processos disciplinares alinhados com a falta de medidas voltadas a minimizar o cometimento de infrações disciplinares no âmbito desta Instituição.

O gráfico 17 permite a visualização da quantidade de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores no ano de 2017 na UFT.

**Gráfico 17** - Quantidades de procedimentos disciplinares em relação a quantidade de servidores em 2017



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Ao analisar os resultados apresentados no gráfico 17, observa-se que houve uma variação na quantidade de procedimentos disciplinares, em 2017 e, também, um aumento na quantidade de servidores públicos em relação ao ano anterior (de 1.885 para 1.893) o que representa 2,80% de processos em relação a quantidade de servidores, ou seja, em média, foi instaurado um procedimento disciplinar a cada 35,72 servidores.

Nota-se que houve um aumento da quantidade total de servidores e da quantidade de instauração de processos disciplinares, do ano de 2016 para o ano de 2017. Apesar desse aumento não ter sido diretamente proporcional, pode-se afirmar que houve relação entre o aumento da quantidade de servidores e de processos disciplinares. Assim como nos anos anteriores, não foram encontradas medidas preventivas, concomitantes ou mesmo posteriores, por parte da gestão, capazes de minimizar o descumprimento de deveres ou prevenir o cometimento de proibições, por parte dos seus servidores, conforme descritos na Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990).

A pesquisa de Rocha (2013), acerca das lacunas na legislação sobre os PADs, corrobora com os questionamentos sobre a quantidade de servidores envolvidos nos trabalhos das comissões. O autor constatou que as ações dos membros das comissões são aleatórias, que são mínimos os requisitos para atuação dos servidores e que inexistente a exigência da capacitação.

Aliada à capacitação, a definição do passo a passo do PAD, e o desenho do fluxograma deste referido processo, como proposto por Moraes (2018), para implementação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS),

também pode ser uma boa forma de auxiliar as comissões processantes, portanto, coerente com as necessidades do setor de correição da UFT.

Assim, o trabalho de Rocha (2013) e Morais (2018), apesar de não versarem sobre custos dos PADS, corroboram com os resultados da presente pesquisa, ao explicitar a relevância da padronização dos processos e da formação das comissões, como forma de garantir uma atuação mais eficiente e eficaz, o que resultaria em agilidade na condução dos processos e, conseqüentemente, na redução de seus custos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode se considerar, de uma forma mais ampla, que o processo administrativo disciplinar visa a garantia do equilíbrio entre a proteção do interesse público e dos direitos constitucionais e legais dos servidores públicos. Ao proporcionar a ampla defesa e o contraditório aos acusados e agindo como instrumento coercitivo de controle, para coibir condutas inadequadas de seus administrados, que serão penalizados somente após o devido processo legal.

Por ter que preencher vários requisitos e formalidades legais os procedimentos disciplinares se mostram bastante onerosos aos cofres públicos e ao mesmo tempo necessários por se tratar de uma imposição legal à autoridade de promover a imediata apuração, quando tiver ciência de irregularidade no serviço público (BRASIL, 1990). Este impasse entre o alto custo e a imposição legal pode ser resolvido por meio da aplicação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Quando a Administração Pública faz um adequado juízo de admissibilidade, para ponderar se há indícios de materialidade e autoria e se a suposta conduta do agente justifica a sua apuração, por meio de um processo disciplinar, que em muitos casos podem ser resolvidos ou arquivados, de imediato.

Ao analisar os dados, foi possível inferir que as principais falhas e gargalos relacionados aos processos disciplinares na UFT, se devem à quantidade excessiva de portarias, tanto de prorrogação, quanto de alteração dos membros das comissões processantes. Estes fatos impedem a celeridade do processo, causam o aumento excessivo de seus custos impedindo a sua efetividade. Por outro lado, as prorrogações e alterações ocorrem, dentre outros motivos, em função da falta de capacitação dos servidores que compõem a comissão, assim como, à acumulação das atribuições do cargo que ocupa com as de membro da comissão de processos disciplinar.

Desta forma, a escolha do tipo de procedimento a ser adotado pela UFT influencia de forma direta em seus custos, pela carga de trabalho demandada aos membros da comissão e a quantidade de membros envolvidos. É evidente a importância da análise do juízo de admissibilidade, pois é neste momento que será definida a modalidade de processo a ser instaurado, e conseqüentemente, impactará nos prazos de cada processo. É manifestamente de igual importância a experiência da comissão, para entender e fazer cumprir todas as fases, prazos, direitos e implicações das partes interessadas, dentre outras coisas, para que tudo aconteça de acordo com as leis e regulamentos normativos.

Destaca-se que, nos anos analisados por esta pesquisa, não havia nesta instituição, comissões permanentes de processos disciplinares e sim uma escolha aleatória de servidores, independente de seus cargos e conhecimentos, para desempenhar as atribuições referentes aos processos disciplinares. Para sanar as dificuldades encontradas pelos servidores designados como membros de comissões, sugere-se que a Universidade designe servidores para compor comissões permanentes e os capacite periodicamente, para assegurar a validade dos atos da comissão, visto que a atividade de correição exige conhecimentos específicos. Assim, se mostra imprescindível a capacitação permanente dos membros das comissões para garantir a efetividade destes processos, evitando que seus trabalhos sejam invalidados através do poder judiciário por estar eivado de vícios insanáveis, quando o administrado se utilizar da garantia constitucional de inafastabilidade da jurisdição.

Retomando o objetivo geral da pesquisa, que foi analisar os processos administrativos disciplinares no período de 2015 até 2017 no âmbito da UFT, visando apresentar, para gestão da Universidade, sugestões para minimizar os custos e melhorar os seus processos disciplinares, pode-se concluir que:

1. As principais causas de instauração de processos disciplinares na UFT foram: no ano de 2015 para apurar a responsabilidade pelo reconhecimento de dívidas, causada pelo acúmulo de processos relacionados a obras feitas em anos anteriores. No ano de 2016 o destaque foi para apurar a conduta de docentes, assim como no ano de 2017. Nota-se que, nos três anos analisados, havia mais docentes do que técnicos administrativos como servidores desta instituição, fato que provavelmente colaborou para que a apuração da conduta dos docentes tivessem um maior destaque na quantidade de processos nos anos analisados. Além disso, o fato de suas atribuições serem desempenhadas em salas de aula, com grande quantidade de discentes, de culturas e opiniões diferentes, pode ter contribuído, diretamente, no desenvolvimento de conflitos, capazes de resultar na abertura de processos disciplinares para apurar condutas destes servidores que desempenham a atividade fim desta Instituição.

2. Quanto ao tempo de duração para investigação e encerramento de um processo administrativo disciplinar dentro de uma Instituição de Ensino Superior, os dados demonstraram que, apesar de cada tipo de processo disciplinar ter um tempo específico para sua conclusão, de acordo com a legislação vigente, na UFT, eles levam em média mais de três vezes o tempo previsto. Isso se deu em função da quantidade de portarias publicadas para cada processo, tanto de prorrogação, recondução, quanto de alteração de membros das

comissões, resultando muitas vezes na prescrição, ou seja, na perda do direito de a Administração Pública punir o administrado que tenha infringido à legislação.

3. Quanto aos custos dos processos disciplinares em uma IES, este levantamento foi feito dando continuidade à pesquisa realizada por Sousa (2015) que demonstrou os custos dos processos disciplinares instaurados na UFT do ano de 2008 a 2014. O autor usou a metodologia do Centro Ibero-Americano de Administração e Direito, chegando a um custo médio estimado de R\$ 6.374,30 para cada sindicância investigativa e R\$ 25.023,33 para cada processo disciplinar, totalizando R\$ 1.103.181,88 nos sete anos analisados por ele. Nos três anos subsequentes (2015 a 2017), analisados por esta pesquisa, usando a mesma metodologia, chegou-se a um custo estimado total de R\$ 1.610.022,78, demonstrando um aumento significativo dos gastos, em função do aumento na quantidade total de instauração de procedimentos disciplinares, por ano, nesta Instituição.

Portanto, percebeu-se a necessidade de uma maior ênfase na gestão de recursos públicos da Universidade, nas questões relacionadas ao setor de correição, com a finalidade de dar maior celeridade aos processos disciplinares. Capacitar às comissões processantes pode ser uma alternativa que, além de reduzir custos e conseqüentemente garantir a satisfação do interesse público, permitirá investir mais na atividade fim da IES. Ao garantir a utilização racional e responsável dos recursos financeiros e humanos, esta Instituição atenderá aos anseios da sociedade e às recomendações dos órgãos de controle, que visam o aumento da efetividade das ações de correição para garantir a satisfação social.

Cumprir destacar a importância desta pesquisa para a sociedade em geral, que financia através dos tributos pagos o funcionamento de toda a máquina pública brasileira, e que recebe como recompensa os serviços por ela prestados. A UFT como parte da Administração Federal deve prestar contas à sociedade e tem como finalidade o bem comum, portanto, deve obedecer a todos os princípios da Administração pública, dentre eles, o princípio da eficiência, utilizando os recursos públicos da melhor forma possível. Assim, esta pesquisa visa corroborar através da análise dos processos disciplinares e demonstração da estimativa de seus custos e principais falhas, apresentando alternativas para aperfeiçoar a gestão destes processos, diminuindo seus custos, para possibilitar o atingimento dos anseios da sociedade brasileira ao utilizar os recursos economizados nas atividades de correição para aumentar os investimentos em prestação de serviços públicos.

Este trabalho é de grande importância para o meio acadêmico por se tratar de uma temática pouco explorada e muito vasta, rica em detalhes, e ao mesmo tempo muito relevante, visto que atualmente tem sido destaque nos meios de comunicação devido a

relevância do controle na Administração Pública para evitar desvios e excessos. Através dos resultados e discussões será possível fazer comparações com outros estudos científicos que sejam realizados em instituições de ensino superior no Brasil e que visem, mesmo que de forma indireta, estudar os processos disciplinares.

A importância dos resultados apresentados através da análise dos dados da UFT nestes três anos para quem trabalha na área está relacionado, principalmente, às sugestões de melhorias propostas, que podem ser implementadas em qualquer tipo de instituição pública para possibilitar uma maior eficiência, eficácia e efetividade dos processos disciplinares, garantindo sua celeridade e a otimização dos recursos públicos sem deixar de apurar possíveis irregularidades cometidas por seus agentes.

Em relação às limitações da presente pesquisa, destaca-se a localização de poucos trabalhos sobre a temática, que pudessem subsidiar a análise e permitir comparações entre os dados encontrados na UFT com os de outras IES brasileiras. Assim, boa parte das conclusões foi feita por inferência. Desse modo, recomenda-se que mais pesquisas sejam desenvolvidas acerca dos processos disciplinares, tanto na UFT voltado a compreender os motivos que levam os seus servidores ao cometimento de infrações disciplinares, quanto em outras instituições de ensino superior em contextos geográficos, econômicos e sociais diferentes.

Por fim, cabe ressaltar, como produto final da presente pesquisa, o Manual de Boas Práticas, que encontra-se em fase de elaboração para publicação posterior. Espera-se que este manual possa servir para a gestão da UFT, assim como de outras IES, como instrumento capaz de contribuir para reduzir a instauração de processos disciplinares, diminuir o tempo daqueles que forem instaurados e, assim, minimizar os custos com o setor de correição.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, R. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Virgílio Afonso da Silva, tradução. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

ARAÚJO, E. N. **Curso de direito administrativo**, 3. ed. São Paulo. Saraiva. 2007.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito administrativo**, 5.ed. revisada e atualizada. São Paulo. Saraiva. 2010.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito administrativo**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O Método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

\_\_\_\_\_. **Princípios constitucionais do processo administrativo disciplinar**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRAGA, K. S. Aspectos relevantes para a seleção de metodologia adequada à pesquisa social em Ciência da Informação. In: MUELLER, S. P. M. (org). **Métodos para pesquisa em Ciência da Informação**. Brasília: Thesaurus, 2007. p. 17-38.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 10 de novembro de 1937.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 18 de setembro de 1946.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 24 de janeiro de 1967.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Controladoria Geral da união. **Portaria n° 335, de 30 de maio de 2006**. Regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, de que trata o Decreto n° 5.480, de 30 de junho de 2005.

BRASIL. Controladoria Geral da União (CGU). **Enunciado n° 7 de 13 de dezembro de 2013**.

BRASIL. Controladoria Geral da União (CGU). **Apresentação do II Encontro de Corregedores**. 2014.

BRASIL. Controladoria Geral da União (CGU). **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. 2017a.

BRASIL. Controladoria Geral da União (CGU). **Slides do Curso de Processo Administrativo Disciplinar**. 2017b.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939**. Dispõe sobre Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. 1939.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. 1967.

BRASIL. **Decreto nº 3.035, de 27 de abril de 1999**. Delega competência para a prática dos atos que menciona, e dá outras providências. 1999.

BRASIL. **Decreto nº 5.483, de 30 de junho de 2005**. Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo Federal, o art. 13 da Lei no 8.429, de 2 de junho de 1992, institui a sindicância patrimonial e dá outras providências. 2005.

BRASIL. **Lei nº 9.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992**. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9784.htm)>. Acesso em: 30 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. 2011.

BRASIL, SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Mandato de Segurança n. 22.790**. 2016.

CAETANO, M. **Manual de direito administrativo**. 10. ed. Coimbra: Almedina, v.I e II. 2008.

CARVALHO, A. C. A. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância: à luz da jurisprudência dos tribunais e da casuística da Administração Pública**, Brasília, Fortium, 2008.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de direito administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CARVALHO FILHO, J. S. **Processo administrativo federal: comentários a lei nº 9.784/99, de 29.1.1999**. 5. Ed., ver., amp. e atual., São Paulo: Atlas, 2013.

CASSIANO, L. L. **Noções de direito administrativo**. Cuiabá: UFMT, 2008.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

CINTRA, A. C. A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. **Teoria Geral do Processo**, São Paulo: Malheiros, 2010.

COSTA, J. A. **Direito administrativo disciplinar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

\_\_\_\_\_. **Processo administrativo disciplinar: teoria e prática**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

CRETELLA JÚNIOR, J. **Prática do Processo Administrativo**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

\_\_\_\_\_. **Lições de direito administrativo**. 2. ed., São Paulo: José Bushatsky, 1972.

\_\_\_\_\_. **Tratado de Direito Administrativo**, vol. 1, Rio de Janeiro, São Paulo: Forense, 1966.

DALLARI, A. A.; FERRAZ, S. **Processo Administrativo**. 3. Ed., São Paulo: Malheiros, 2012.

DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

DINAMARCO, C. R. **Fundamentos do processo civil moderno**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**, 25 ed., São Paulo: Atlas, 2012.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, v. 115, n. 1, p. 139-54, 2002.

ERRÁZURIZ MACKENNA, C.J. **La teoría pura del Derecho de Hans Kelsen**, Pamplona: EUNSA, 1986.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: UEC, Apostila. 2002.

FORTINI, C.; PEREIRA, M. F. P.C.; CAMARÃO, T. M. C. **Processo Administrativo: comentários à Lei nº 9.784/99**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FRANÇA, P. G. **Ato Administrativo e interesse público: gestão pública, controle judicial e consequencialismo administrativo**, 2. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

FREITAS, J. **Discrecionalidade administrativa e o direito fundamental à boa administração pública**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos: Coleção Pesquisa Qualitativa**. São Paulo: Bookman, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

KAUARK, F.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa: guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

- LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- LESSA, S. J. **Do Processo Administrativo Disciplinar e da Sindicância**: doutrina, jurisprudência e prática. 4 ed. ver. e atual. Brasília: Brasília Jurídica, 2006.
- LUDKE, M. ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação**: abordagens qualitativa. São Paulo: EPU, 1986.
- MADEIRA, V. C. **Lições de processo disciplinar**. São Paulo: Fortium, 2008.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. São Paulo: Artmed, 2004.
- MATTOS, M. R. G. **Tratado de Direito Administrativo Disciplinar**. 2. ed., Janeiro: Forense, 2010.
- MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARRARA, T.; NOHARA, I. P. **Processo Administrativo**: Lei nº 9.784/99 comentada. São Paulo: Atlas, 2009.
- MEDAUAR, O. **Direito Administrativo Moderno**. 15. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.
- MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 36 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.
- MELLO, B. C. A. **Elementos de Direito Administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito administrativo**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009.
- \_\_\_\_\_. **Curso de Direito Administrativo**, 27. ed., São Paulo: Malheiros, 2010.
- MELLO, O. A. **Princípios Gerais de Direito Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- MELO, R. G. **A eficácia do processo administrativo disciplinar no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. Dissertação (Mestrado profissional) Natal, RN, 2015.
- MORAIS, J. B. **Processo Administrativo Disciplinar: Proposta de Fluxo Processual no Âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul**, 2018. 252 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional). Mato Grosso do Sul: UFGD, 2018.
- MOREIRA, E. B. **Processo Administrativo**: Princípios Constitucionais e a lei 9.784/1999. São Paulo: Malheiros, 2003.
- OLIVEIRA, M. M. **Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses**. 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

PEREIRA JÚNIOR, J. T. **O direito de defesa na Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Renovar, 1991.

REALE, M. **Lições preliminares de Direito**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

RIGOLIN, I. B. **Comentário ao Regime Único dos Servidores Públicos Civis**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ROCHA, A. C. S. **O regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais: reflexos de suas lacunas e inconsistências na imparcialidade do Processo Administrativo Disciplinar**. Dissertação (Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, 2013.

ROCHA, C. L. A. **Princípios Constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

ROZZA, C. **Processo administrativo disciplinar & ampla defesa**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 34 ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 8.ed., São Paulo: Malheiros, 1992.

SILVA, L. M. T.; MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Avaliação da cultura organizacional: um contraponto entre as abordagens quantitativas e qualitativas. In: **Interface Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 8, n. 2, p. 123-140, 2011.

SILVA, M. C. **Reflexos da abertura de processos disciplinares na apuração de acúmulo de cargos públicos na UFES**. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES, 2015.

SILVA, T. F.da C. **Gestão de Conflitos Interpessoais entre Professor e Aluno no Ensino Superior Federal**, 2018,109 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) Campina Grande: Universidade Federal de Campina Grande, 2018.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 21 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

SOUSA, F. C. **Regime Disciplinar: Uma análise dos procedimentos na Universidade Federal de Pernambuco de 2010 a 2013**. Dissertação (Gestão Pública para o desenvolvimento do nordeste) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, 2015.

SOUSA, J. P. **Processo Administrativo disciplinar e os instrumentos de economicidade e apoio à gestão pública**. Dissertação (Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Palmas, TO, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT). **Regimento Geral da Fundação Universidade Federal do Tocantins**. Disciplina os aspectos de organização e funcionamento comuns aos vários órgãos e serviços da Fundação Universidade Federal do Tocantins, completando seu Estatuto, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT). **Resolução CONSUNI 12/2009**. Estabelece a estrutura organizacional administrativa dos campi da Universidade Federal do Tocantins – UFT, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT). **Resolução CONSUNI 11/2010**. Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal do Tocantins (UFT) – 2011-2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT). **Resolução N.º 27** de 24 de Setembro de 2014. Planejamento Estratégico 2014-2022 da Universidade Federal do Tocantins, 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT). **Estatuto da Fundação Universidade Federal do Tocantins**. Disciplina a formação da Fundação Universidade Federal do Tocantins, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT). **Plano de Desenvolvimento Institucional** (PDI)- 2016-2020. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 9. ed., São Paulo, Atlas, 2007.

VITTA, H. G. **A sanção no direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2003.



**ANEXO A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética****PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SUA EFETIVIDADE NO ÂMBITO

DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO

TOCANTINS **Pesquisador:** DEYSE KELLY PEDROSA

ALVES **Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 91328318.3.0000.5519

**Instituição Proponente:** Fundação Universidade Federal do Tocantins

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 2.993.640

**Apresentação do Projeto:**

Retorno do projeto do mestrado profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Tocantins. Segue o resumo do trabalho:

"O histórico do processo administrativo disciplinar (PAD) no ordenamento jurídico atual garante ao servidor público o devido processo legal, a garantia de ampla defesa, contraditório e demais direitos passíveis de aplicação na esfera administrativa. O objetivo deste trabalho foi analisar os processos administrativos disciplinares no período de 2015 até 2017 no âmbito da UFT, visando apresentar, para a gestão da Universidade, sugestões para minimizar os custos e melhorar os seus processos disciplinares. Para alcançá-

-lo, será necessário mapear os processos disciplinares no referido período; identificar as causas e categorias de servidores de maior incidência nos processos administrativos disciplinares e; analisar a efetividade dos processos administrativos disciplinares na UFT. A pesquisa adotou uma abordagem mista, que permite conjugar técnicas quantitativas e qualitativas. Os procedimentos metodológicos adotados são a análise documental e observação participativa, para culminar na descrição e análise dos conteúdos dos processos, classificados por tipo e ocorrência. A pesquisa permitirá traçar a tipologia dos processos disciplinares e verificar os de maior incidência, dentre outras características. Ao final, espera-se ter um referencial para o aprimoramento dos referidos processos, na instituição, capaz de ajudar a diminuir os custos e aumentar a efetividade de suas ações disciplinares."

**Objetivo da Pesquisa:**

Os objetivos deste projeto são:

**"Objetivo Primário:**

Neste contexto, a presente pesquisa tem como objetivo geral:

Analisar os processos administrativos disciplinares no período de 2015 até 2017 no âmbito da UFT, visando apresentar, para gestão da Universidade, sugestões para minimizar os custos e melhorar os seus processos disciplinares.

**Objetivo Secundário:**

Para alcançá-lo, tem como objetivos específicos:

Mapear os processos disciplinares no referido período;

Identificar as causas e categorias de servidores de maior incidência nos processos administrativos disciplinares e;

Analisar a efetividade dos processos administrativos disciplinares na UFT."

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

No projeto completo, sobre os riscos e benefícios:

"Quanto aos dados coletados, a pesquisadora se compromete a obedecer às disposições éticas de proteger os participantes da pesquisa, garantindo-lhes o máximo de benefícios e o mínimo de riscos. Para assegurar a privacidade das pessoas citadas, esta pesquisa se restringirá as características e fases dos processos, não se atendo a nomes ou dados pessoais dos seus participantes, visto isto ser irrelevante para alcançar os objetivos propostos. Não serão acessados, coletados ou solicitados nos documentos institucionais dados pessoais ou que identifiquem pessoas, assim como não serão abordadas diretamente, de modo a proteger suas imagens, bem como garantir que não se utilizará as informações coletadas em prejuízo dessas pessoas e/ou da instituição, respeitando deste modo as Diretrizes Éticas da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, nos termos estabelecidos na Resolução CNS N° 466/2012."

Na carta resposta ao CEP, a pesquisadora enfatiza que seguirá os termos éticos estabelecidos na Resolução CNS N° 466/2012:

"Reitero que os riscos serão mínimos, visto que apenas terei acesso a dados públicos, que já foram publicados por esta instituição através de seu Boletim Interno. Deste modo, como pesquisadora não precisarei utilizar dados sigilosos que contenham informações pessoais e profissionais dos envolvidos, mais apenas os dados públicos e de acesso irrestrito por qualquer cidadão que queira por curiosidade ou necessidade acessar o Boletim Interno desta Instituição e fazer uma análise de quantos processos por ano, por tipo, ou quantas portarias existem por processo e assim em diante"

"Não serão acessados, coletados ou solicitados nos documentos institucionais dados pessoais ou que identifiquem pessoas, assim como não serão abordadas diretamente, de modo a proteger suas imagens, bem como garantir que não se utilizará as informações coletadas em prejuízo dessas pessoas e/ou da instituição, respeitando deste modo as Diretrizes Éticas da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, nos termos estabelecidos na Resolução CNS N'466/2012"

### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisadora adequou o projeto conforme as resoluções do CEP, modificando os riscos, como demonstrado anteriormente e esclarecendo a metodologia (conforme trecho abaixo):

"Para analisar os dados coletados sobre os processos disciplinares, inicialmente estes serão categorizados e organizados em uma planilha do Excel, separados por tipo de processo e agrupados por características.

Cada processo, contendo número;

Quantidade de servidores que atuaram como membros das comissões;

Número das portarias publicadas e data;

Número do boletim interno nas quais as portarias foram publicadas, contendo data; o assunto, resumo da conduta que justifica a abertura do processo; e a situação ou a fase em que se encontra o processo." É importante esclarecer que como pesquisadora não manusearei os autos dos processos, nem terei acesso a estes, os dados acima descritos serão entregue pela Coordenação de Procedimentos Disciplinares da UFT da forma como estão descritas, não sendo, portanto, necessário o acesso a dados sigilosos, mais apenas aos dados publicados através do Boletim Interno desta Instituição."

### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos de apresentação obrigatória estão adequados.

### **Recomendações:**

Atualizar o cronograma.

### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto aprovado, atendeu às recomendações do CEP para atender as exigências da resolução 466/2012.

### **Considerações Finais a critério do CEP:**

#### **Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1116295.pdf	07/08/2018 11:58:09		Aceito
Outros	CartaRespostaCEP.pdf	07/08/2018 11:55:55	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito

Outros	ProjetoAlterado.docx	07/08/2018 11:54:28	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Cronograma	Cronogramaatualizado.pdf	07/08/2018 11:53:26	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDeyse.docx	25/04/2018 17:37:52	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Outros	FielDepositaio.pdf	25/04/2018 17:29:56	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Outros	DeclararKeile.pdf	25/04/2018 17:29:22	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	JustificarTCLE.pdf	25/04/2018 17:28:31	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	25/04/2018 17:28:03	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DeclararDeyse.pdf	25/04/2018 17:27:47	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TermoaltoriazaReitor.pdf	25/04/2018 17:27:31	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	25/04/2018 17:26:52	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRosto.pdf	25/04/2018 17:26:36	DEYSE KELLY PEDROSA ALVES	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PALMAS, 31 de Outubro de 2018

---

**Assinado por:**  
**PEDRO YSMAEL CORNEJO MUJICA**  
**(Coordenador(a))**