

DIREITO ADMINISTRATIVO

ARTIGO

A INTERPRETAÇÃO DA FALTA GRAVE NO ÂMBITO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR: UMA VISÃO PRINCIPIOLÓGICA

INTERPRETATION OF SERIOUS LACK UNDER THE ADMINISTRATIVE DISCIPLINARY PROCESS: A PRINCIPLED VIEW

RAPHAEL SILVA RODRIGUES

Advogado
Ordem dos Advogados do Brasil, Brasil
raphaelsilva.bh@gmail.com

FLÁVIA ÁLVARES GUIMARÃES

Oficial
Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Brasil
fguimaraes@mpmg.mp.br

RESUMO: O Direito Administrativo Disciplinar é um ramo do Direito Administrativo em que a legislação ainda é escassa, de aplicação restrita e composta por tipos abertos, o que, no âmbito do processo administrativo disciplinar, dificulta a aplicação de penalidades, como ocorre com o tipo “falta grave”, objeto do presente trabalho. Em grande parte das legislações que regulamentam o processo administrativo disciplinar, a falta grave está prevista como conduta proibida. Contudo, inexistente um rol de condutas expressamente classificadas como “faltas graves” no âmbito da Administração Pública, o que favorece uma análise subjetiva da autoridade julgadora, possibilitando a ocorrência de decisões arbitrárias. Através da

pesquisa qualitativa, em que o pesquisador busca, compreende e interpreta, utilizando-se principalmente da discussão principiológica do tema, buscou-se chegar aos diversos pontos colocados pela doutrina e jurisprudência sobre possíveis problemáticas que podem surgir quando da aplicação de pena disciplinar embasada em tipo aberto. Ao longo do presente trabalho, é possível aferir que o agir discricionário da autoridade julgadora pode violar os princípios constitucionais da legalidade, segurança jurídica, igualdade e devido processo legal, uma vez que a aplicação de sanção disciplinar requer previsão legal expressa da conduta praticada como sendo infracional e, ainda, a cominação da respectiva pena, para que se faça justa a decisão condenatória.

PALAVRAS-CHAVE: direito administrativo disciplinar; processo administrativo disciplinar; princípio da legalidade; tipificação legal; falta grave.

ABSTRACT: The Disciplinary Administrative law is a branch of administrative law where the law is still scarce, restricted and consists of open application types, which, under the administrative disciplinary process hampers application of penalties, as with the type “serious lack”, the object of this work. Severe lack largely of laws governing the administrative process is planned as prohibited conduct, however, does not exist a list of behaviors explicitly classified as “misconduct” within the public administration, which favors a subjective analysis of the Authority Judging rising occurrence of arbitrary decisions. Through qualitative research, where the researcher seeks, understands and interprets, using mostly the principled discussion of the topic, we tried to get to the points raised by the doctrine and jurisprudence on possible problems that may arise when applying pen disciplinary grounded open type. Being possible to measure, throughout the work, that the discretionary act of the award authority may violate constitutional principles of legality, legal certainty, equality and due process, since the application of disciplinary action requires express statutory forecast of conduct practiced as being infraction, and also the sanction of their sentences, in order to do just the sentence.

KEYWORDS: administrative law discipline; administrative disciplinary process; principle of legality; legal classification; serious lack.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Processo administrativo disciplinar. 2.1. Princípios que regem o processo administrativo disciplinar. 2.1.1. Princípio da legalidade. 2.1.2. Princípio da tipicidade. 2.1.3. Princípio da impessoalidade. 2.1.4. Princípio da moralidade. 2.1.5. Princípio da publicidade. 2.1.6. Princípio da eficiência. 2.1.7. Princípio da finalidade. 2.1.8. Princípio do devido processo legal, ampla defesa e contraditório. 2.1.9. Princípio do formalismo moderado. 2.1.10. Princípio da gratuidade. 2.1.11. Princípio da verdade real. 2.1.12. Princípio da presunção de inocência ou de não culpabilidade. 2.1.13. Princípio da motivação. 2.1.14. Princípio da segurança jurídica. 2.1.15. Princípio da razoabilidade e proporcionalidade. 2.2. Responsabilização e penalidades no âmbito do processo disciplinar. 3. Falta grave no Direito Administrativo Disciplinar. 4. Interseção da tipicidade e da falta grave no ilícito disciplinar. 5. Considerações finais. 6. Referências.

1. Introdução

A carência de normatização no Direito Administrativo Disciplinar obsta que o agente conheça objetivamente o tipo infracional administrativo denominado falta grave, bem como torna frágil a aplicação de sanções disciplinares, aumentando-se as chances de reforma das decisões administrativas pelo Poder Judiciário.

Nesse sentido, surge dúvida ainda quanto à possibilidade de discricionariedade do aplicador acerca da conduta que possa ser considerada falta grave.

A escassez de normas, jurisprudências e doutrinas robustas sobre o assunto e, até mesmo, quanto à aplicabilidade do princípio da tipicidade, no âmbito do processo administrativo disciplinar, dificulta elucidar a legalidade ou não de aplicação de pena disciplinar administrativa com base no tipo falta grave, quando a legislação não prevê expressamente quais condutas o constituem.

A relevância deste breve estudo está em verificar a legalidade da aplicação de pena disciplinar com base em conduta prevista em tipo aberto denominado falta grave, sem que haja violação aos princípios constitucionais da legalidade, anterioridade e segurança jurídica.

Dessa forma, será avaliada a legalidade da aplicação de sanção disciplinar tendo como motivação a tipificação de determinada conduta como falta grave, caso não haja previsão legal no âmbito do Direito Administrativo Disciplinar dos atos que constituem o referido tipo.

2. Processo administrativo disciplinar

A Administração Pública é o conjunto de órgãos e entidades públicas que desempenham funções administrativas por meio de seus agentes, que devem agir em conformidade com a lei, a fim de garantir a regular prestação dos serviços públicos.

Com efeito, a organização interna da Administração Pública compete ao Direito Administrativo, o qual, segundo o autor Celso Antônio Bandeira de Mello (2010, p. 29), “é o ramo do Direito que disciplina o exercício da função administrativa, bem como pessoas e órgãos que a desempenham”.

O mesmo autor define, ainda, função pública no Estado Democrático de Direito como “a atividade exercida no cumprimento do dever de alcançar o interesse público, mediante o uso dos poderes instrumentalmente necessários conferidos pela ordem jurídica”. (MELLO, 2010, p. 29).

Dentre as funções administrativas exercidas pelo Poder Público, estão o controle dos atos administrativos e a repreensão daqueles que não estejam em conformidade com a lei.

Nesse sentido, o Direito Administrativo Disciplinar é um ramo do Direito Administrativo que tem por finalidade regular especificamente a relação entre Administração Pública e seus servidores, objetivando garantir a regularidade e o bom funcionamento do serviço público, a disciplina de seus subordinados e a adesão às leis e regras dele decorrentes.

O instrumento executório do Direito Administrativo Disciplinar é denominado processo administrativo disciplinar, que visa apurar irregularidades disciplinares perpetradas por servidor público no exercício de suas funções, bem como aplicar a sanção disciplinar administrativa prevista em lei ou ato normativo administrativo, caso

constatada a infração funcional, objetivando reprimir conduta funcional nociva à Administração Pública e aos administrados.

Conforme ensina Mauro Roberto Gomes de Mattos:

[...] o processo administrativo disciplinar tem como escopo apurar a responsabilidade funcional de servidor público por infração disciplinar praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as prerrogativas do cargo em que se encontre vinculado. (MATTOS, 2010, p. 13).

Para saber qual lei rege o processo administrativo disciplinar, deve-se verificar, inicialmente, à qual esfera da Federação pertence o agente público, uma vez que esse instrumento é regulado pelos estatutos dos servidores federais, estaduais e municipais, complementado pela Constituição Federal e pelas leis referentes ao assunto.

A Constituição Federal é a base fundamental do processo administrativo disciplinar, que tem, portanto, respaldo nos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, bem como nos princípios processuais para aplicação das normas disciplinares, se valendo, ainda, de forma subsidiária, das normas de Direito Penal, Processual Penal e Civil.

As leis que melhor tratam do assunto no Brasil são a Lei nº 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, e a Lei nº 8.112/90, Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União. Contudo, são leis específicas para os servidores federais e não se estendem aos servidores dos estados e municípios.

Desse modo, há uma grande dificuldade de aplicação do Direito Administrativo Disciplinar nessas esferas, uma vez que, em geral, seus estatutos são omissos em alguns aspectos, carecendo de mais detalhes, o que acaba por dificultar a aplicação segura de pena com base no tipo falta grave.

Cabe ressaltar que o processo administrativo disciplinar não é um instrumento destinado exclusivamente à aplicação de penalidades,

e sim um meio pelo qual a Administração, em decorrência de seu dever de apurar, averigua os fatos noticiados para fins de conhecer a verdade real, sendo a aplicação de penalidade apenas consequência prevista em lei quando constatadas infrações disciplinares.

Nesse sentido, explica o autor José Cretella Júnior:

[...] o processo administrativo, em vez de tornar-se instrumento da Administração “contra” o funcionário, acabou por transformar-se em complexa operação, cuja realização integral oferece o máximo de garantias aos servidores visto que, levadas a termo, afastam a dose de arbitrariedade que, de outro modo, poderia orientar a atuação dos encarregados da direção processual. (CRETELLA, 2004, p. 60-61).

Para Mattos, o processo administrativo disciplinar evoluiu muito no país, deixou de ser regido pelo juízo discricionário da autoridade julgadora, em face de ausência de lei, tornando-se um instrumento para aplicação da lei:

[...] o que havia anteriormente era uma faculdade livre e com amplo poder de discricionariedade da Administração Pública que, com o advento da atual Constituição Federal de 1988, passou a ser vinculada aos critérios objetivos nela estabelecidos, bem como na legislação infraconstitucional, para humanizar, organizar, reger e assegurar a aplicação e observância de princípios, direitos, garantias constitucionais e processuais nas apurações administrativas disciplinares. (MATTOS, 2010, p. 14-15).

Desse modo, verifica-se que a finalidade do processo administrativo disciplinar não se restringe somente a conhecer a verdade real para eventual aplicação de penalidade. Ele tem, ainda, como objetivos a regularidade, o bom funcionamento do serviço público e a segurança jurídica para administradores e administrados, os quais esperam que o serviço público aja dentro da legalidade e da justiça e que sejam preservados seus direitos e garantias constitucionais.

2.1. Princípios que regem o processo administrativo disciplinar

O Direito Administrativo Disciplinar observa os princípios constitucionais de ampla abrangência, com a finalidade de garantir que os direitos individuais e processuais do acusado não sejam violados no âmbito do processo administrativo disciplinar.

Nesse sentido, para o autor Mattos:

[...] os princípios constitucionais fundamentais aplicados ao processo administrativo disciplinar estabelecem as ideias fundamentais de desenvolvimento do mesmo, respeitando essenciais prerrogativas direcionadas aos acusados, como uma forma de tentar equilibrar a desigual relação com o Poder Público. (MATTOS, 2010, p. 59).

A Lei nº 9.784/99 assentou no artigo 2º, *caput*, a obrigatoriedade de observância dos princípios da legalidade, da finalidade, da motivação, da razoabilidade, da proporcionalidade, da moralidade, da ampla defesa, do contraditório, da segurança jurídica, do interesse público e da eficiência, dentre outros.

Desse modo, são considerados princípios do processo administrativo disciplinar:

2.1.1. Princípio da legalidade

O princípio da legalidade é um dos princípios mais importantes para a Administração Pública, pois todos os atos praticados por ela devem observar a lei, ou seja, só se pode realizar o que a lei permite. Segundo Mattos:

[...] por esse princípio, é estabelecida a segurança jurídica do cidadão, que possui, como garantia mínima, que haverá, por parte da Administração Pública, a sujeição do administrador à lei, ao direito, ao ordenamento jurídico, às normas, aos princípios constitucionais. [...] A administração Pública encontra-se vinculada, por lei, ao cumprimento de determinadas finalidades,

sempre em benefício da coletividade, que constitucionalmente é a fonte do seu poder. (MATTOS, 2010, p. 121).

Nesse sentido, o processo administrativo disciplinar deve seguir um rito legal, com objetivos estabelecidos logo na fase inicial, para que o acusado possa identificá-los e exercer seu legítimo direito de defesa e contraditório. Isso tem por objetivo atender não só o interesse particular como também o público, sob pena de nulidade.

2.1.2. Princípio da tipicidade

O princípio da tipicidade, pertencente ao ramo do Direito Penal, é defendido por parte da doutrina como regente também do processo administrativo disciplinar, uma vez que está intimamente ligado ao princípio da legalidade.

Segundo Mattos (2010, p. 245), “somente a lei formal poderá estabelecer tipos legais com suas respectivas penalidades disciplinares, bem como adequar condutas aos respectivos ilícitos”.

Desse modo, não se pode aplicar uma pena, ainda que disciplinar, sem que a conduta praticada, em tese, não esteja tipificada em diploma legal como infração disciplinar. Nesse sentido, discorre Mattos:

A tipicidade no direito administrativo disciplinar segue a salutar influência do direito penal, exigindo-se da Comissão Disciplinar e Autoridade Julgadora a verificação dos elementos subjetivos do tipo bem como dos subjetivos (dolo ou culpa) e normativos, para efetuarem a devida subsunção do fato praticado pelo servidor público ao tipo – (sua descrição) – previsto na lei, corolário da observância do princípio da culpabilidade e do instituto da imputação subjetiva. (MATTOS, 2010, p. 245).

Por conseguinte, não há como se falar em princípio da legalidade no âmbito do processo administrativo disciplinar e ignorar o princípio da tipicidade, uma vez que a Autoridade Julgadora, mesmo agindo com poder discricionário, deve observar a lei e agir em seu estrito cumprimento. Sendo assim, não há possibilidade de aplicação de uma penalidade sem que exista expressa tipificação legal da conduta infracional.

2.1.3. Princípio da impessoalidade

Em regra, todo ato administrativo deve ter por finalidade o interesse público. Sendo assim, os agentes públicos devem agir com impessoalidade de forma a garantir o alcance dessa finalidade.

Segundo Mattos (2010, p. 127): “esse princípio assegura que o servidor público estará imune à prática de atos administrativos que não possuam motivação ou que sejam estabelecidos com falsa motivação”.

No âmbito do processo disciplinar, Mattos acrescenta que:

O princípio em voga é de crucial importância, posto que o servidor acusado não poderá sofrer tratamento jurídico díspar e preconceituoso da Comissão Disciplinar, que deverá tratá-lo de forma digna e impessoal, com a garantia de que seus direitos serão respeitados na apuração interna. (MATTOS, 2010, p. 128).

Portanto, a comissão processante também deve agir com imparcialidade, sem distinção de tratamentos aos envolvidos, de modo a garantir a apuração da verdade real, decidindo de forma justa e eficaz.

2.1.4. Princípio da moralidade

O agente público deve agir dentro da legalidade, com ética e observância aos princípios morais, conforme ressalta Mattos:

O princípio da moralidade tem o poder de estabelecer o dever do agente público à prática de atos ilibados, éticos e probos. Assim, a moralidade administrativa exige do agente público não só o estrito cumprimento ao princípio da legalidade, como e, sobretudo, o respeito aos princípios éticos de razoabilidade e justiça. (MATTOS, 2010, p. 124).

O referido autor acrescentou, ainda, que o princípio da moralidade também vigora no processo administrativo disciplinar. Vejamos:

Vigora o princípio da moralidade no processo administrativo disciplinar, como forma de estabelecer que tanto a Comissão Disciplinar como o Julgador se vinculam à legalidade, para extrair a verdade real e estabelecer se está demonstrada a autoria, bem como comprovada a materialidade da infração disciplinar. (MATTOS, 2010, p. 126).

Pode-se concluir, dessa forma, que a Comissão processante, ao não realizar seus atos com impessoalidade, probidade, justiça ou honestidade, age com imoralidade, ficando seus atos sujeitos à invalidação.

2.1.5. Princípio da publicidade

Os atos administrativos somente passam a ter eficácia com a sua publicação, ressalvados os atos que a lei decretar sigilosos, uma vez que os atos praticados em nome do Poder Público são voltados para atingir o interesse público, o bem comum. Dessa forma, a publicação é o instrumento utilizado para que todos tomem conhecimento.

Nesse sentido, ensina Mattos (2010, p. 132): “a transparência, com plena divulgação dos atos administrativos, é requisito da própria moralidade, em decorrência de que atos irregulares somente podem ser contestados quando conhecidos”.

2.1.6. Princípio da eficiência

Os atos administrativos devem ser realizados pela Administração objetivando o interesse público. Sendo assim, os administradores têm o dever de agir com eficiência e qualidade para que o fim almejado pela Administração seja alcançado.

Para Mattos:

[...] a eficiência da Administração Pública como um todo está entrelaçada com a qualidade do serviço prestado, que passou a ser prerrogativa constitucional do consumidor, e uma garantia de permanência na função do servidor que desempenhar seu mister com qualidade e eficiência. (MATTOS, 2010, p. 142).

Na esfera do Direito Administrativo Disciplinar, a eficiência está interligada a uma apuração célere pela comissão processante e com observância das normas legais.

2.1.7. Princípio da finalidade

Um dos princípios do processo disciplinar é o princípio da finalidade. Desse modo, a comissão processante deve submeter o servidor acusado a um processo justo e legal, em busca da verdade real e do ideal de justiça, para fins de atender ao interesse tutelado não só pela lei, como também pelo direito. Segundo Mattos:

[...] no processo administrativo disciplinar, o princípio da finalidade se manifesta na obrigatoriedade do trio processante (Comissão Disciplinar) buscar a elucidação da verdade real do fato investigado, de forma impessoal, com oficialidade e produção de todos os meios lícitos de provas admitidos. (MATTOS, 2010, p. 281).

2.1.8. Princípio do devido processo legal, ampla defesa e contraditório

O princípio do devido processo legal é uma garantia constitucional de que ninguém será condenado sem que antes seja submetido a procedimento em que lhe seja assegurado o direito de defesa e do contraditório, conforme previsto no artigo 5º, inciso LIV, da CF/88.

A Constituição Federal, artigo 5º, inciso IV, garante o direito à ampla defesa e ao contraditório inclusive no âmbito do processo administrativo disciplinar. A Lei nº 8.112/90, em seu artigo 143, reforça tal direito quando prevê:

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa. (BRASIL, 1990).

Desse modo, asseguram-se ao processado o conhecimento e a oportunidade para efetivação de sua defesa, de forma a protegê-lo de

qualquer procedimento que possa lhe ocasionar a perda ou diminuição de seus direitos individuais constitucionalmente protegidos. Nesse sentido, ressalta o autor Celso Antônio Bandeira de Mello:

[...] não apenas o direito de produzir provas, mas também o de, muitas vezes, fiscalizar a produção de provas da Administração, isto é, o de estar presente, se necessário, a fim de verificar se efetivamente se efetuaram com correção ou adequação técnica devidas. (MELLO, 2010, p. 503).

A Lei nº 8.112/90, artigo 156, demonstra, ainda, como pode ser exercida a ampla defesa:

Art. 156. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial. (BRASIL, 1990).

Portanto, a comissão processante deverá notificar o processado de todos os atos realizados, bem como de todas as provas produzidas, a fim de lhe oportunizar oposição a todo ato produzido, ou ainda de fornecer informações diversas daquelas produzidas.

2.1.9. Princípio do formalismo moderado

O princípio do formalismo moderado está no artigo 22 da Lei n.º 9.784/99: “Os atos do processo administrativo não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir”.

Para o autor Mattos:

[...] o processo administrativo disciplinar deve ser desenvolvido pela Administração Pública como sendo apenas um instrumento e não um fim em si mesmo, razão pela qual se dispensam os excessos de formalismos que impeçam ou dificultem a plena e livre participação do servidor acusado no referido processo. (MATTOS, 2010, p. 287).

No mesmo sentido, o artigo 55 da Lei n.º 9.784/1999 permite a convalidação de um ato administrativo que possua vício sanável, desde que não acarrete lesão ao interesse público ou a terceiros.

O processo administrativo disciplinar dispensa formas rígidas, de modo que se tornam necessárias somente as formalidades que garantam a legalidade dos atos praticados, como a ampla defesa e o contraditório.

2.1.10. Princípio da gratuidade

O artigo 2º, parágrafo único, XI, da Lei n.º 9.784/1999, prevê que o processo administrativo disciplinar deve ser desenvolvido com absoluta gratuidade, sendo vedada a cobrança de qualquer tipo de taxa ou emolumento.

Desse modo, todas as despesas decorrentes do procedimento são de responsabilidade do Poder Público, haja vista que é interesse da Administração e, conseqüentemente, interesse público, esclarecer o fato investigado.

2.1.11. Princípio da verdade real

Para o autor Mattos (2010, p. 369), a verdade real, assim como na instância penal, deve ser buscada a todo o tempo no âmbito do processo administrativo disciplinar para “em nome da segurança jurídica, aplicar a melhor tipificação legal à espécie colocada sob investigação”.

A comissão processante deve empreender esforços para saber a verdade real, não se satisfazendo apenas com aquela dita pelos envolvidos, tendo o poder-dever de produzir provas ou tomá-las emprestadas de outro processo, a qualquer tempo, seja de ofício ou mediante provocação, a fim de formar sua convicção a respeito dos fatos.

2.1.12. Princípio da presunção de inocência ou de não culpabilidade

O princípio da presunção de inocência, consagrado no artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, estabelece que “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”.

Nas lições de Mattos, esse princípio:

[...] impede que o servidor público acusado seja um instrumento da vontade da Administração Pública, em decorrência de que a imposição de penalidades somente poderá ocorrer após a inequívoca comprovação de que houve o descumprimento de dever ligado à sua função pública. (MATTOS, 2010, p. 85).

Desse modo, o servidor que esteja respondendo processo disciplinar deve ser considerado inocente até a decisão final condenatória, uma vez que o ônus da prova é da Administração.

Os atos cautelatórios, bem como as medidas restritivas no decorrer do processo disciplinar não violam o princípio da presunção de inocência, tão somente buscam garantir o regular trâmite do processo com vistas a encontrar a verdade real.

2.1.13. Princípio da motivação

O princípio da motivação é o instrumento que possibilita a comprovação da legalidade dos atos administrativos praticados. É uma garantia para a Administração e para os administrados de que tais atos foram praticados para atender ao interesse público.

A motivação dos atos administrativos no âmbito do processo disciplinar pode ser observada no artigo 50 da Lei nº 9.784/99:

Art. 50. Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:

- I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses;
- II - imponham ou agravem deveres, encargos ou sanções;
- III - decidam processos administrativos de concurso ou seleção pública;
- IV - dispensem ou declarem a inexigibilidade de processo licitatório;
- V - decidam recursos administrativos;
- VI - decorram de reexame de ofício;
- VII - deixem de aplicar jurisprudência firmada sobre a questão ou discrepem de pareceres, laudos, propostas e relatórios oficiais;
- VIII - importem anulação, revogação, suspensão ou convalidação de ato administrativo. (BRASIL, 1999).

Nesse sentido, ressalta Mattos:

[...] no direito disciplinar, o princípio *sub oculis* toma grande relevância, pois a Comissão Disciplinar, responsável pela instrução do processo, deve registrar em ata as suas deliberações, explicitando as razões que motivam a realizar determinado ato institucional, como, por exemplo, deferir ou indeferir o requerimento da parte interessada. Essa fundamentação, de consequência, possui o condão de demonstrar se ocorre ou não a violação ao princípio da ampla defesa. (MATTOS, 2010, p. 85).

Sendo assim, de acordo com o artigo 50, §2º, da Lei n.º 9.784/99, torna-se imprescindível que a motivação seja prévia ou contemporânea à prática do ato, devendo ser explícita, clara e congruente à situação fática apurada.

2.1.14. Princípio da segurança jurídica

Os atos praticados no âmbito do processo disciplinar devem estar sempre em consonância com a lei, a fim de trazer segurança jurídica para apuração do processo administrativo disciplinar.

Segundo o autor Mattos, é função desse princípio limitar a desconstituição do ato administrativo imperfeito, que seja nulo ou anulável, pelo transcurso do tempo:

Vigora o princípio da segurança jurídica, como um limite à desconstituição do ato administrativo imperfeito, para que não seja gerada a instabilidade que seria causada para as relações jurídicas. (MATTOS, 2010, p. 285).

Desse modo, os atos administrativos, no âmbito do processo disciplinar, devem ser praticados com coerência e firmeza e fundamentados em normas e princípios do Direito Administrativo Disciplinar, para que transmitam segurança jurídica aos envolvidos.

2.1.15. Princípios da razoabilidade e proporcionalidade

Os princípios da razoabilidade e proporcionalidade funcionam como uma forma de limite interno da discricionariedade dos atos administrativos, visando atender o fim a que se destinam, ou seja, o interesse público.

No âmbito do processo administrativo disciplinar, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade são observados não só no curso de todo o processo, mas também na aplicação das penalidades.

Nesse mesmo sentido, Mattos realça que:

Os referidos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade mantêm os mesmos contornos de importância constitucional, quando transpostos para o processo administrativo disciplinar, em decorrência de que democratizam não só a apuração, como o seu julgamento, através de um rigoroso controle entre os meios e os fins utilizados no aludido processo. Isso porque a apuração da prática de uma infração disciplinar, ocorrida no exercício do *múnus* público do servidor acusado, terá que ser dosada pelos princípios e pelas normas informadoras do respectivo processo, que são estabelecidas para possibilitar uma justa e segura investigação, sem que haja violação dos direitos e garantias da defesa. (MATTOS, 2010, p. 104).

Dessa forma, ambos os princípios são de extrema importância no processo administrativo disciplinar, uma vez que acabam por reprimir a prática de atos irrazoáveis e arbitrários que visem suprimir os direitos fundamentais garantidos por lei.

2.2. Responsabilização e penalidades no âmbito do processo disciplinar

O processo disciplinar é o instrumento de que a Administração dispõe para apurar a responsabilidade disciplinar do servidor por infração praticada no exercício de suas funções ou, quando fora do ambiente de trabalho, conduta irregular que guarde correlação com o cargo, emprego ou função que ocupe.

É instaurado pela Administração mediante notícia de suposta conduta irregular praticada por servidor público, geralmente, em razão da não observância de seus deveres funcionais ou das proibições previstas em normas disciplinares.

Nos dizeres de Edson Jacinto da Silva:

[...] para que o poder disciplinar seja exercido, necessário se faz que o agente público subalterno, voluntariamente, proceda de forma omissa ou não, atos contrários aos interesses e as atividades do serviço público, isto é, que viole os deveres da função, caracterizando assim uma infração disciplinar. (SILVA, 2009, p. 114).

Para que haja a responsabilização do servidor no processo administrativo disciplinar, a conduta tida como irregular deve ser revestida de tipicidade e antijuridicidade, bem como deve haver indícios mínimos de autoria e materialidade, para que haja a justa causa que justifique a persecução administrativa.

Em regra, caso a ilegalidade seja constatada e comprovada ao fim do processo disciplinar, o processado está sujeito às seguintes penalidades: advertência, suspensão, multa, destituição de cargo, demissão e demissão a bem do serviço público.

No entanto, as condutas infracionais, que podem gerar a aplicação das penalidades acima, variam de acordo com as diferentes administrações.

Geralmente, a pena de advertência é aplicada quando a conduta ilícita é considerada de menor gravidade e costuma decorrer da não observância dos deveres funcionais pelo servidor. Já a pena de suspensão, em regra, é para penalidades decorrentes de violação das proibições de normas disciplinares e, caso constatado prejuízo ao erário, poderá ser convertida em multa. Já as penas de demissão e demissão a bem do serviço público são decorrentes de faltas graves, totalmente incompatíveis com o cargo ou função na Administração Pública.

O servidor público, ao cometer um ilícito no exercício de suas atribuições, poderá ser responsabilizado tanto na esfera administrativa,

como na penal e cível, caso a conduta praticada também seja considerada ilicitude nas demais.

A incomunicabilidade das esferas administrativa, penal e cível permite que os processos tramitem de forma independente, sendo assim, o servidor será julgado em todas elas, podendo inclusive ser condenado nas três esferas e, conseqüentemente, receber três penas diferentes.

Em regra, as decisões proferidas nas três esferas não se comunicam; contudo, há ressalva legal, quando se absolve na esfera penal por inexistência de autoria ou materialidade, fato que poderá interferir nas demais esferas de modo a impedir ou anular eventual condenação.

Nesse sentido, explica o autor Cretella Jr.:

[...] a sentença penal absolutória repercute no juízo administrativo, sobrepondo-se à decisão das autoridades administrativas, ou seja, a) quando fica provada a inexistência do fato; b) quando não há prova da existência do fato; c) quando não existe prova de que o funcionário concorreu para a infração penal. (CRETELLA JR., 2004, p. 174).

Sendo assim, quando o servidor comete, no exercício de suas atribuições, alguma falta disciplinar prevista em regulamento próprio, se sujeita às sanções ali cominadas, podendo responder não só na esfera administrativa, como também nas esferas penal e cível, caso a conduta praticada também esteja nelas tipificada como ilicitude.

3. Falta grave no Direito Administrativo Disciplinar

Os deveres, obrigações e proibições afetos aos servidores públicos estão contidos em estatutos, como a Lei nº 8.112/90 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União; a Lei nº 9.784/99 – regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal; a Lei nº 4.878/65 – Regime Jurídico dos Funcionários Policiais Civis da União e do Distrito Federal; e alguns atos administrativos normativos do regime jurídico-disciplinar a que estão sujeitos.

Em regra, as condutas ilícitas advêm do não cumprimento dos deveres previstos nesses diplomas ou da não observância das proibições impostas ao servidor. Contudo, algumas dessas regras responsáveis por definir o ilícito disciplinar constituem tipificações abertas, vagas e flexíveis, ou seja, sem significados norteadores e limitativos que facilitem delimitar tais condutas, como ocorre com o tipo falta grave previsto em vários comandos normativos.

Salienta-se que a falta grave é prevista em várias normatizações que regulam o devido processo legal disciplinar no âmbito do Poder Público, em todas as esferas da Federação, porém somente algumas delas delimitam quais as condutas ilícitas são consideradas faltas graves.

A título de exemplo, a Lei nº 7.210/84, que instituiu a Lei de Execução Penal, elenca em seus artigos 50, 51 e 52, quais as faltas praticadas pelos condenados são tidas como graves, passíveis de acarretar determinada penalidade:

Art. 50. Comete falta grave o condenado à pena privativa de liberdade que:

- I - incitar ou participar de movimento para subverter a ordem ou a disciplina;
 - II - fugir;
 - III - possuir, indevidamente, instrumento capaz de ofender a integridade física de outrem;
 - IV - provocar acidente de trabalho;
 - V - descumprir, no regime aberto, as condições impostas;
 - VI - inobservar os deveres previstos nos incisos II e V, do artigo 39, desta Lei¹.
 - VII - tiver em sua posse, utilizar ou fornecer aparelho telefônico, de rádio ou similar, que permita a comunicação com outros presos ou com o ambiente externo.
- Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, ao preso provisório.

Art. 51. Comete falta grave o condenado à pena restritiva de direitos que:

¹ Art. 39. Constituem deveres do condenado:

[...] II - obediência ao servidor e respeito a qualquer pessoa com quem deva relacionar-se;
[...] V - execução do trabalho, das tarefas e das ordens recebidas;

- I - descumprir, injustificadamente, a restrição imposta;
- II - retardar, injustificadamente, o cumprimento da obrigação imposta;
- III - inobservar os deveres previstos nos incisos II e V, do artigo 39, desta Lei.

Art. 52. A prática de fato previsto como crime doloso constitui falta grave e, quando ocasione subversão da ordem ou disciplina internas, sujeita o preso provisório, ou condenado, sem prejuízo da sanção penal, ao regime disciplinar diferenciado, com as seguintes características:

- I - duração máxima de trezentos e sessenta dias, sem prejuízo de repetição da sanção por nova falta grave de mesma espécie, até o limite de um sexto da pena aplicada;
- II - recolhimento em cela individual;
- III - visitas semanais de duas pessoas, sem contar as crianças, com duração de duas horas;
- IV - o preso terá direito à saída da cela por 2 horas diárias para banho de sol.

§ 1º O regime disciplinar diferenciado também poderá abrigar presos provisórios ou condenados, nacionais ou estrangeiros, que apresentem alto risco para a ordem e a segurança do estabelecimento penal ou da sociedade.

§ 2º Estará igualmente sujeito ao regime disciplinar diferenciado o preso provisório ou o condenado sob o qual recaiam fundadas suspeitas de envolvimento ou participação, a qualquer título, em organizações criminosas, quadrilha ou bando. (BRASIL, 1984).

Ainda, no artigo 45 da mesma lei, o legislador deixou claro que “Não haverá falta nem sanção disciplinar sem expressa e anterior previsão legal ou regulamentar”.

No mesmo sentido, a Lei n.º 4.878/65, que instituiu o Regime Jurídico dos Funcionários Policiais Cíveis da União e do Distrito Federal, em seu artigo 47, parágrafo único, também delimitou quais as transgressões disciplinares são de natureza grave:

Art. 47. A pena de suspensão, que não excederá de noventa dias, será aplicada em caso de falta grave ou reincidência.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, são de natureza grave as transgressões disciplinares previstas nos itens I, II, III, VI, VII, VIII, X, XVIII, XX, XXI, XXVI, XXVII, XXIX, XXX, XXXI XXXII, XXXIII, XXXIV, XXXV, XXXVII, XXXIX, XLI, XLII, XLVI, XLVII, LVI, LVII, LIX, LX e LXIII do art. 43 desta Lei². (BRASIL, 1965).

² Art. 43. São transgressões disciplinares:

- I - referir-se de modo depreciativo às autoridades e atos da administração pública, qualquer que seja o meio empregado para esse fim;
- II - divulgar, através da imprensa escrita, falada ou televisionada, fatos ocorridos na repartição, propiciar-lhes a divulgação, bem como referir-se desrespeitosa e depreciativamente às autoridades e atos da administração;
- III - promover manifestação contra atos da administração ou movimentos de apreço ou desapreço a quaisquer autoridades;
- VI - deixar, habitualmente, de saldar dívidas legítimas;
- VII - manter relações de amizade ou exibir-se em público com pessoas de notórios e desabonadores antecedentes criminais, sem razão de serviço;
- VIII - praticar ato que importe em escândalo ou que concorra para comprometer a função policial;
- X - retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- XVIII - utilizar-se do anonimato para qualquer fim;
- XX - deixar de cumprir ou de fazer cumprir, na esfera de suas atribuições, as leis e os regulamentos;
- XXI - deixar de comunicar à autoridade competente, ou a quem a esteja substituindo, informação que tiver sobre iminente perturbação da ordem pública, ou da boa marcha de serviço, tão logo disso tenha conhecimento;
- XXVI - aconselhar ou concorrer para não ser cumprida qualquer ordem de autoridade competente, ou para que seja retardada a sua execução;
- XXVII - simular doença para esquivar-se ao cumprimento de obrigação;
- XXIX - trabalhar mal, intencionalmente ou por negligência;
- XXX - faltar ou chegar atrasado ao serviço, ou deixar de participar, com antecedência, à autoridade a que estiver subordinado, a impossibilidade de comparecer à repartição, salvo motivo justo;
- XXXI - permutar o serviço sem expressa permissão da autoridade competente;
- XXXII - abandonar o serviço para o qual tenha sido designado;
- XXXIV - atribuir-se a qualidade de representante de qualquer repartição do Departamento Federal de Segurança Pública e da Polícia do Distrito Federal, ou de seus dirigentes, sem estar expressamente autorizado;
- XXXV - contrair dívida ou assumir compromisso superior às suas possibilidades financeiras, comprometendo o bom nome da repartição;
- XXXVII - fazer uso indevido da arma que lhe haja sido confiada para o serviço;
- XXXIX - permitir que presos conservem em seu poder instrumentos com que possam causar danos nas dependências a que estejam recolhidos, ou produzir lesões em terceiros;
- XLI - desrespeitar ou procrastinar o cumprimento de decisão ou ordem judicial, bem como criticá-las;
- XLII - dirigir-se ou referir-se a superior hierárquico de modo desrespeitoso;
- XLVI - deixar, sem justa causa, de submeter-se a inspeção médica determinada por lei ou pela autoridade competente;
- XLVII - deixar de concluir, nos prazos legais, sem motivo justo, inquéritos policiais ou disciplinares, ou, quanto a estes últimos, como membro da respectiva comissão, negligenciar no cumprimento das obrigações que lhe são inerentes;

Vale ressaltar que ambas as leis preveem a instauração de processo disciplinar para aplicação de penalidades administrativas, ou seja, observam as regras do Direito Administrativo Disciplinar.

Já no âmbito do Direito Trabalhista, a Lei n.º 5.452/43, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, especificou em seu artigo 482 quais condutas infracionais constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, ou seja, buscou delimitar quais as faltas cometidas pelo empregado são consideradas graves. O artigo 493 ressaltou que a prática de quaisquer dessas condutas constitui falta grave. Vejamos:

Art. 493 - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

lVI - impedir ou tornar impraticável, por qualquer meio, na fase do inquérito policial e durante o interrogatório do indiciado, mesmo ocorrendo incomunicabilidade, a presença de seu advogado;

lVII - ordenar ou executar medida privativa da liberdade individual, sem as formalidades legais, ou com abuso de poder;

lIX - deixar de comunicar imediatamente ao Juiz competente a prisão em flagrante de qualquer pessoa;

lXIII - atentar, com abuso de autoridade ou prevalecendo-se dela, contra a inviolabilidade de domicílio.

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943).

Contudo, como já dito anteriormente, alguns estatutos tipificam a falta grave como conduta infracional, embora não a definam, como, por exemplo, a Lei nº 869/1952, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais: “Art. 246 - A pena de suspensão será aplicada em casos de: I - Falta grave”.

O referido diploma legal não enumerou quais as condutas são consideradas faltas graves, com exceção do artigo 142, que citou um único fato como grave: “Constitui infração disciplinar grave, punível na forma da lei, conceder ou receber diária indevidamente”.

Assim também ocorre com a Lei nº 10.261/1968, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo e prevê a aplicação das penas de suspensão e demissão para as condutas consideradas graves:

Art. 254. A pena de suspensão, que não excederá de 90 (noventa) dias, será aplicada em caso de falta grave ou de reincidência.

Art. 256. Será aplicada a pena de demissão nos casos de:

[...]

II - procedimento irregular, de natureza grave. (SÃO PAULO, 1968).

Como falta grave o referido diploma enumerou expressamente somente uma conduta, qual seja:

Art. 198. À funcionária gestante será concedida, mediante inspeção médica, licença de 180 (cento e oitenta) dias com vencimento ou remuneração, observado o seguinte:

[...]

III - durante a licença, cometerá falta grave a servidora que exercer qualquer atividade remunerada ou manter a criança em creche ou organização similar. (SÃO PAULO, 1968).

Vários outros estatutos de servidores públicos estaduais e municipais preveem o tipo falta grave como ensejador da penalidade de suspensão sem, contudo, especificar expressamente quais condutas constituem o tipo, deixando à margem da discricionariedade da autoridade julgadora tal definição.

4. Interseção da tipicidade e da falta grave no ilícito disciplinar

A situação jurídica tratada no processo administrativo disciplinar deve levar em conta a descrição detalhada dos fatos e fundamentos legais capazes de demonstrar a prática de infrações disciplinares por parte do servidor público no caso concreto.

Tal base fática e jurídica integra o binômio exigido pelo princípio da legalidade tendente de conferir uma segurança jurídica para a investigação no âmbito disciplinar.

Segundo a lição da eminente administrativista Lúcia Valle Figueiredo, quando em exercício no Tribunal Regional Federal da 3ª Região, ao julgar o Mandado de Segurança n.º 142.666, da 2ª Turma, em 22 de junho de 1994:

Impende saber se o princípio da tipicidade, uma vez que trata de procedimento sancionatório, poderia ser postergado e, de seu turno, dar-se pela implicitude do controle sobre as cópias para vídeo-cassete. O procedimento administrativo sancionatório segue o devido processo legal e, na hipótese, o penal, do mesmo modo que o procedimento sancionatório tributário. O princípio da tipicidade é importantíssimo para preservação do princípio da legalidade. Deve estar descrita na lei a infração com a devida consequência. Se determinadas formas de 'infrações' ainda não tiverem sido tipificadas, possível é que passem a sê-lo, modificando-se a lei. Possível não é, entretanto, que em matéria de infração utilize-se da analogia. [...] transpondo para o nosso texto constitucional, mesmo o anterior, o princípio da legalidade geral ('ninguém é

obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei') e da legalidade administrativa, exclui qualquer possibilidade de aplicar sanções, mesmo administrativas, que não se sediem diretamente na lei. Na Constituição anterior já estava garantido o devido processo legal para as infrações penais. O texto atual é expresso garantindo-o também, para os procedimentos administrativos, que devem ter as mesmas garantias do procedimento judicial. É claro que o procedimento administrativo sancionatório deve seguir a trilha do processo penal. Massimo Severo Giannini, em seu *Instituzione de Diritto Amministrativo*, p. 396, também afirma que os procedimentos administrativos devem ser modelados segundo o esquema geral do processo penal. (BRASIL, 1994).

Nesse sentido, cite-se o julgado da 5ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, nos autos do ROMS n.º 16.264/GO, que teve a relatoria da Exma. Ministra Laurita Vaz, assim ementado o acórdão:

Administrativo. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. Processo Administrativo Disciplinar. Infração Administrativa tipificada no art. 303, inciso XVI, da Lei nº. 10.460/88. Ausência da elementar do tipo 'em serviço'. Nulidade do Decreto Demissório. Direito líquido e certo. 1. *In casu*, em nenhum momento restou efetivamente evidenciado que o Recorrente estivesse no exercício de seu mister ('em serviço'). Isso porque, uma vez que os fatos se deram em local diverso do ambiente do trabalho, ainda que próximo, como consta do Relatório Final, somente seria cabível a imputação acaso ficasse demonstrado que o Recorrente estava, ao menos, no cumprimento das atribuições do cargo no momento do ocorrido, o que não ocorrera na espécie. 2. O fato de cuidar-se da vítima de funcionário público, colega de serviço do Recorrente, e de existir uma animosidade entre eles em razão do serviço, segundo consta dos autos, não se mostra suficiente para tipificar o ilícito administrativo. 3. No campo do direito disciplinar, assim como ocorre na esfera penal, interpretações ampliativas ou analógicas não são, de espécie alguma admitidas, sob pena de incorrer-se em ofensa direta ao princípio da reserva legal. 4. Ressalte-se que a utilização de analogias ou de interpretações ampliativas, em matéria de punição disciplinar, longe de conferir ao administrado uma acusação transparente, pública, e legalmente justa, afronta o princípio da tipicidade, corolário do princípio da legalidade, segundo as máximas: *nullum crimen*

nulla poena sine lege stricta e nullum crimen nulla poena sine lege certa, postura incompatível com o Estado Democrático de Direito. 5. Recurso conhecido e parcialmente provido para anular a pena demissória aplicada ao Recorrente. (BRASIL, 2006).

Em seu voto condutor, a Exma. Ministra Laurita Vaz, ao estabelecer a similitude do direito disciplinar ao direito penal, vinculou a discricionariedade do administrador público ao princípio da legalidade, senão vejamos:

É que, no campo do direito disciplinar, assim como ocorre na esfera penal, interpretações ampliativas ou analógicas não são, de espécie alguma, admitidas, sob pena de incorrer-se em ofensa direito ao princípio da reserva legal. Não se pode admitir-se que a discricionariedade do administrador atue de forma derogatória do princípio da legalidade, em especial nos casos cujos preceitos secundários cominem penalidades graves ou gravíssimas, como no caso da demissão, na medida em que importa em ferimento aos direitos fundamentais do servidor ante a inegável inconstitucionalidade de que se reveste o ato punitivo quando pautado em padrões fluidos, oriundos de conceitos indeterminados. [...] Ressalte-se que a utilização de analogia ou de interpretações ampliativas em matéria de punição disciplinar, longe de conferir ao administrado uma acusação transparente, pública, e legalmente justa, afronta o princípio a tipicidade, corolário do princípio da legalidade, à luz das máximas: *nullum crimen nulla poena sine lege stricta e nullum crimen nulla poena sine lege certa*, postura incompatível com o Estado Democrático de Direito. (BRASIL, 2006).

Ressalta-se que a fiel descrição das condutas infracionais dos servidores públicos, subsumindo-se em um dos tipos legalmente previsto na lei, é imperiosa para configuração da legalidade no processo disciplinador, notadamente quando da imposição de sanções e restrições de direito ao agente.

Portanto, o princípio da tipicidade é um dos corolários da legalidade e da segurança jurídica almejadas no Estado Democrático de Direito.

5. Considerações finais

Em vista do acima exposto, entendemos que o poder punitivo estatal é uno, de modo que a subdivisão da punição em matéria penal e administrativa disciplinar, por exemplo, serve apenas para fins didáticos.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso LXI, prescreve que as transgressões disciplinares devem ser estatuídas e especificadas por lei.

Com efeito, o instituto da discricionariedade permitida ao administrador público não deve ser confundido com o arbítrio, pois, caso contrário, estar-se-ia aceitando flagrante ofensa ao devido processo legal administrativo.

De acordo com a jurisprudência dos tribunais pátrios, o Poder Judiciário pode e deve sindicá-lo amplamente o ato administrativo que aplica a sanção de demissão a servidor público, para verificar a ocorrência dos ilícitos imputados ao agente e mensurar a adequação da reprimenda à gravidade da infração disciplinar.

A carência de normatização a respeito do tema dificulta, sobremaneira, o trabalho da autoridade julgadora, já torna frágil a aplicação de sanções disciplinares aos servidores que respondem a processo disciplinar, o que de fato aumenta as chances de reforma das decisões administrativas pelo Poder Judiciário.

Sendo assim, verifica-se que a utilização de analogia ou de interpretações ampliativas em matéria de punição disciplinar afronta o princípio da tipicidade, além de promover sérios e relevantes prejuízos à própria Administração Pública, já que provavelmente todo o trabalho realizado pela comissão julgadora em sede do processo administrativo disciplinar será fatalmente anulado, nessa hipótese, pelo Judiciário.

6. Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 14 nov. 2014.

_____. Decreto-Lei n. 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17210.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

_____. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

_____. Lei n. 9.784 de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

_____. Lei n. 4.878, de 3 de dezembro de 1965. Dispõe sobre o regime jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4878.htm>. Acesso em 14 nov. 2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. ROMS n. 16.264/GO, 5ª Turma, Rel.: Min. Laurita Vaz, Brasília, DF. *DJ*, 2 maio 2006.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. MS n. 142.666, 2ª Turma, Rel.: Des. Fed. Lúcia Valle Figueiredo, julgado em 22 de junho de 1994.

CRETELLA, Junior. *Prática do processo administrativo*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MATTOS, Mauro Roberto Gomes. *Tratado de direito administrativo disciplinar*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 27. ed. São Paulo: Malheiros. 2010.

MINAS GERAIS. Lei n. 869, de 5 de julho de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao>>. Acesso em: 14 nov. 2014.

SÃO PAULO (Estado). Lei n. 10.261, de 28 de outubro de 1968. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/norma/?id=28593>>. Acesso em: 14 nov. 2014.

SILVA, Edson Jacinto. *Sindicância e processo administrativo disciplinar*. 3. ed. Campinas: Servanda, 2009.

Autores convidados.

DOI: 10.5935/1809-8487.20150027