



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
JOÃO OTÁVIO CAMINHA

**A POSSIBILIDADE DE EXECUTAR A PENA DISCIPLINAR APLICADA A
SERVIDOR PÚBLICO JÁ APOSENTADO E QUE RETORNA AO SERVIÇO
PÚBLICO**

Florianópolis
2019

JOÃO OTÁVIO CAMINHA

**A POSSIBILIDADE DE EXECUTAR A PENA DISCIPLINAR APLICADA A
SERVIDOR PÚBLICO JÁ APOSENTADO E QUE RETORNA AO SERVIÇO
PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Henrique Barros Souto Maior Baião, Especialista.

Florianópolis

2019

JOÃO OTÁVIO CAMINHA

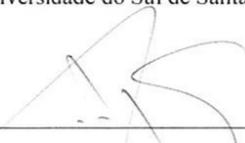
A POSSIBILIDADE DE EXECUTAR A PENA DISCIPLINAR APLICADA A
SERVIDOR PÚBLICO JÁ APOSENTADO E QUE RETORNA AO SERVIÇO
PÚBLICO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 04 de dezembro de 2019.



Prof. e orientador Henrique Barros Souto Maior Baião, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Júlio Cesar Marcellino Júnior, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Dagliê Colaço, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A POSSIBILIDADE DE EXECUTAR A PENA DISCIPLINAR APLICADA A SERVIDOR PÚBLICO JÁ APOSENTADO E QUE RETORNA AO SERVIÇO PÚBLICO

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Florianópolis, 13 de novembro de 2019.


JOÃO OTÁVIO CAMINHA

À Trindade Santa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por sua inefável misericórdia e eficaz providência, e à Maria por sua graciosa intercessão.

À minha mãe, por seu incansável esforço e dedicação dispensados em prol de meus estudos e sua amorosidade em minha criação.

À minha amada, Alexandra, por todo o amor, companheirismo, compreensão, carinho e seu constante incentivo em todos os aspectos de minha vida.

Aos meus familiares e àqueles que, embora não tenham o vínculo sanguíneo, assim os considero, agradeço pelo apoio, apreço e incentivo.

Ao meu orientador, Professor Henrique Baião, pela atenção, auxílio, disponibilidade e direcionamento na orientação deste trabalho acadêmico.

Ao Procurador do Estado Loreno Weissheimer, por todo o aprendizado, lições, explicações e compartilhamento de conhecimento acerca do processo administrativo disciplinar e suas nuances.

Aos servidores da Consultoria Jurídica da Procuradoria Geral do Estado, pelos materiais bibliográficos cedidos e pela sabedoria transmitida.

Aos amigos que fiz neste período dentro da universidade, por sua estima, conversas e encontros com momentos descontraídos.

Aos amigos cuja leal amizade sempre posso contar e que se alegram com os bons momentos que acontecem em minha vida.

Aos integrantes da Secretaria Municipal de Transparência e Controle da Prefeitura de Florianópolis e da 11ª Promotoria de Justiça de Capital, locais em que estagiei e pude vivenciar a prática jurídica, bem como cultivar boas amizades.

Aos professores que me acompanharam em toda a minha trajetória acadêmica, desde a infância até a conclusão deste curso superior.

“Porque para mim o viver é Cristo e o morrer é lucro” (Carta de São Paulo aos Filipenses 1:21).

RESUMO

A presente pesquisa objetivou verificar a possibilidade de executar a pena disciplinar aplicada ao servidor público já aposentado e que retorna ao serviço público, após regular tramitação do processo punitivo. Para realizar este estudo, cujo procedimento é monográfico e a natureza é qualitativa, utilizou-se o método de abordagem de pensamento dedutivo, empregando-se a técnica de pesquisa bibliográfica. Assim, foram apresentados os conceitos relacionados às noções gerais da Administração Pública, sua estrutura, os poderes que possui e os princípios que a norteiam. Em seguida, procedeu-se a abordagem dos tipos de procedimentos disciplinares existentes no ordenamento jurídico pátrio, sendo demonstrado o rito processual e os princípios que lhes são aplicáveis. Ainda, tem-se que foram expostas as penalidades disciplinares previstas na legislação e o prazo prescricional para finalizar o processo e aplicar a sanção. Por fim, concluiu-se que, caso ocorra a aposentadoria do servidor no curso do procedimento administrativo disciplinar, a reprimenda que lhe foi regularmente imposta, desde que distinta da cassação de aposentadoria, apenas pode ser executada materialmente se o infrator retornar ao serviço público no ente que aplicou a penalidade.

Palavras-chave: Administração Pública. Processo Administrativo Disciplinar. Penalidade.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	11
2.1	NOÇÕES GERAIS	11
2.1.1	Conceito.....	11
2.1.2	Administração Pública Direta e Administração Pública Indireta.....	11
2.1.3	Regime Jurídico Administrativo.....	12
2.1.4	Serviço Público	13
2.1.5	Agente Público	13
2.1.5.1	Servidor Público	14
2.1.5.2	Agente Político	15
2.1.6	Atos da Administração Pública.....	16
2.1.7	Vinculação e Discricionariedade.....	17
2.2	PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	17
2.2.1	Princípio da Legalidade.....	18
2.2.2	Princípio da Impessoalidade	18
2.2.3	Princípio da Moralidade.....	19
2.2.4	Princípio da Publicidade.....	19
2.2.5	Princípio da Eficiência	19
2.2.6	Princípio da Supremacia do Interesse Público	20
2.2.7	Princípio da Indisponibilidade do Interesse Público	20
2.2.8	Princípio da Autotutela.....	21
2.2.9	Princípio da Motivação	21
2.3	PODERES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	22
2.3.1	Poder Normativo	22
2.3.2	Poder Hierárquico.....	23
2.3.3	Poder de Polícia	23
2.3.4	Poder Disciplinar.....	24
3	PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	26
3.1	CONCEITO E CARACTERÍSTICAS	26
3.2	PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR..	27
3.2.1	Princípio do Devido Processo Legal	27
3.2.2	Princípios do Contraditório e da Ampla Defesa.....	28

3.2.3	Princípio da Oficialidade	28
3.2.4	Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade	29
3.2.5	Princípio do Formalismo Moderado	30
3.2.6	Princípio da Verdade Material	30
3.2.7	Princípio do <i>Non Bis in Idem</i>	31
3.3	PROCEDIMENTO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	31
3.3.1	Sindicância	31
3.3.1.1	Sindicância Investigativa.....	32
3.3.1.2	Sindicância Acusatória	33
3.3.1.3	Sindicância Patrimonial.....	33
3.3.2	Processo Administrativo Disciplinar – Rito Sumário	34
3.3.3	Instauração do Processo Administrativo Disciplinar	35
3.3.4	Citação do Servidor Acusado	37
3.3.5	Instrução Processual	39
3.3.6	Julgamento	41
3.3.7	Recursos Administrativos e Revisão Processual	42
3.3.8	Nulidades Processuais	43
3.4	INDEPENDÊNCIA DAS INSTÂNCIAS.....	44
4	EXECUÇÃO DAS PENAS DISCIPLINARES	47
4.1	PENALIDADES EXISTENTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO ...	47
4.1.1	Repreensão Verbal ou Escrita.....	48
4.1.2	Advertência	48
4.1.3	Suspensão	49
4.1.4	Destituição de Cargo em Comissão ou Função Comissionada.....	50
4.1.5	Demissão.....	51
4.1.6	Cassação de Aposentadoria ou Disponibilidade.....	52
4.2	PRESCRIÇÃO NO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	54
4.2.1	Utilização do prazo prescricional Penal.....	57
4.2.2	Prescrição da pretensão executória da penalidade	57
4.3	APOSENTADORIA DO SERVIDOR PÚBLICO	58
4.3.1	Aposentadoria voluntária no curso de processo administrativo disciplinar	59
4.3.2	Reversão da Aposentadoria.....	60
4.4	PENAS APLICÁVEIS AO SERVIDOR PÚBLICO APOSENTADO	62
5	CONCLUSÃO.....	66

REFERÊNCIAS	68
--------------------------	-----------

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca verificar a possibilidade de executar a penalidade disciplinar regularmente aplicada ao servidor público que se encontrava aposentado no momento de sua imposição, mas, que retorna ao serviço.

A motivação para a pesquisa surgiu em virtude das atividades desenvolvidas pelo pesquisador enquanto estagiário na Procuradoria Geral do Estado de Santa Catarina, onde realizou tarefas na análise e elaboração de minuta de Parecer sobre os processos administrativos disciplinares ocorridos no seio da Administração Pública Estadual.

Frisa-se que este estudo visa contribuir para o fortalecimento da moralidade administrativa e auxiliar a Administração Pública no regular uso de seu Poder Hierárquico e Disciplinar, uma vez que se busca verificar a possibilidade dos servidores faltosos, que retornam ao serviço público, serem punidos pelas transgressões disciplinares cometidas quando ainda desenvolviam suas funções.

Ora, os servidores públicos efetivos e estáveis só podem ser responsabilizados por faltas cometidas no desempenho de suas atividades após a regular apuração de sua conduta por meio do devido procedimento punitivo. No entanto, alguns servidores se aposentam no curso das investigações e, neste lapso temporal, ocorre o julgamento dos autos, momento em que o infrator pode ser considerado culpado, o que enseja a publicação da pena imposta no Diário Oficial e o posterior registro nos assentamentos funcionais do acusado.

Não obstante à regular tramitação do feito, tem-se que algumas das reprimendas dispostas em lei não podem ser executadas, visto que o infrator não mais possui vínculo funcional para com a Administração Pública.

Destarte, surge a problematização desta pesquisa, realizando-se a seguinte indagação: é possível executar a pena disciplinar aplicada a servidor público já aposentado e que retorna ao serviço público?

Para responder ao questionamento supracitado, o presente trabalho monográfico possui como objetivo fundamental verificar a possibilidade de executar a sanção disciplinar aplicada ao servidor público já aposentado que retorna às suas atividades. Dentre os objetivos específicos, busca-se expor as noções gerais sobre a Administração Pública, apresentar os procedimentos disciplinares punitivos e seu respectivo rito, bem como evidenciar as penalidades existentes e as nuances relacionadas à execução destas reprimendas.

O procedimento deste estudo é monográfico e sua natureza é qualitativa, utilizando-se o método de abordagem de pensamento dedutivo, sendo empregada a técnica de pesquisa bibliográfica.

Desse modo, a presente pesquisa se divide em cinco capítulos, sendo que o primeiro deles é a presente Introdução. No Segundo capítulo, apresenta-se um panorama geral sobre a Administração Pública, seu conceito e características primordiais, assim como os princípios que devem basear as atividades que desempenha e os Poderes que possui.

No Terceiro capítulo, tem-se a exposição das espécies de procedimentos disciplinares a que está sujeito o servidor público, os ritos legais que devem ser seguidos na condução da apuração administrativa, a possibilidade de recorrer da decisão, as nulidades que eventualmente podem ocorrer e a relativa independência entre a esfera penal e a administrativa.

O Quarto capítulo trata das penalidades existentes no ordenamento jurídico da União e do Estado de Santa Catarina, explica como funciona a prescrição no procedimento punitivo desenvolvido no interior da Administração Pública e aborda superficialmente a questão da aposentadoria do servidor público. Por fim, traz-se as minúcias relativas à execução da pena disciplinar imposta ao servidor infrator que se encontra aposentado.

No Quinto capítulo tem-se a Conclusão deste trabalho, ocasião em que são apresentados os resultados obtidos com esse estudo.

2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Neste capítulo serão expostas as noções gerais acerca da Administração Pública, abordando suas características mais importantes, bem como os princípios que a regem e os poderes que possui.

2.1 NOÇÕES GERAIS

Inicialmente, busca-se apresentar um panorama geral sobre a Administração Pública, demonstrando sua estrutura e as funções que desempenha, assim como os principais elementos que a compõe e os atos passíveis de serem por ela praticados.

2.1.1 Conceito

A expressão Administração Pública possui dois sentidos, o subjetivo e o objetivo. O sentido subjetivo compreende os entes que exercem a função administrativa, ou seja, trata-se das pessoas jurídicas, dos órgãos e dos agentes públicos, ao passo que o sentido objetivo significa a própria função administrativa que é exercida por estes entes. Frisa-se que o Poder Executivo é quem exerce de modo preponderante a função administrativa (DI PIETRO, 2019).

Corroborando com este entendimento, Carvalho Filho (2018, grifo do autor) leciona que o sentido objetivo da Administração Pública equivale à "própria gestão dos interesses públicos executada pelo Estado, seja através da prestação de serviços públicos, seja por sua organização interna, ou ainda pela intervenção no campo privado". Por outro lado, em seu sentido subjetivo, abrange "o *sujeito* da função administrativa, ou seja, quem a exerce de fato", portanto, não se trata dos Poderes do Estado, mas apenas do conjunto de pessoas e entidades que desenvolvem as atividades administrativas.

2.1.2 Administração Pública Direta e Administração Pública Indireta

A Administração Pública organiza-se de duas formas, como Administração Pública Direta e como Administração Pública Indireta, sendo que esta organização deriva do modo como a atividade administrativa é prestada. Neste contexto, surgem os institutos da Centralização, que ocorre quando o Estado executa diretamente, por meio de seus órgãos, uma tarefa que lhe compete, havendo hierarquia e subordinação na relação jurídica, e da

Descentralização, que acontece quando o Estado incumbe à outra pessoa administrativa, com personalidade jurídica própria, a atribuição de executar tal atividade, inexistindo, neste caso, qualquer hierarquia (CARVALHO FILHO, 2018).

Oliveira (2019) entende que:

[...] A Administração Direta compreende os Entes federativos (União, Estados, DF e Municípios) e seus respectivos órgãos. Nesse caso, o Ente atua por meio de seus órgãos e de maneira centralizada. Os órgãos estatais, fruto da desconcentração interna de funções administrativas, serão os instrumentos dessa atuação. Por outro lado, a Administração Pública Indireta compreende as entidades administrativas que exercem funções administrativas, a partir da descentralização legal, e que estão vinculadas ao respectivo Ente federativo [...]

Assim, enquanto a Administração Pública Indireta consiste nas pessoas jurídicas, de direito público ou privado, que são "**criadas pelos entes federados, vinculadas às respectivas Administrações Diretas**, cujo objetivo é **exercer a função administrativa de forma descentralizada**", a Administração Pública Direta compreende as pessoas políticas e seus órgãos, que exercem suas atividades de forma centralizada (ALEXANDRE; DEUS, 2017, grifo do autor).

2.1.3 Regime Jurídico Administrativo

Primeiramente, de acordo os autores Ricardo Alexandre e João de Deus (2017, grifo do autor), ao se tratar do regime jurídico administrativo é preciso fazer a seguinte distinção:

[...] No desempenho de suas atividades, é importante que se diga, a **Administração Pública** pode se submeter tanto **ao regime de direito privado** quanto ao **regime de direito público**. Com efeito, a expressão "**Regime jurídico da Administração**" tem sentido genérico, abrangendo os dois regimes jurídicos a que se submete o Poder Público, o de direito privado e o de direito público. **Diferentemente, a expressão "Regime jurídico administrativo" tem sentido restrito, servindo para designar tão somente o regime jurídico de direito público aplicado à Administração [...]**

Entende-se que tal regime jurídico é fortemente marcado pelas prerrogativas e sujeições. As prerrogativas são tidas como privilégios da Administração Pública, que não estão presentes no campo do direito privado, e que possuem como razão de existir a ideia da prevalência do interesse público. Por outro lado, as sujeições são a submissão da Administração à estrita observância da Lei, limitando suas atividades às normas e princípios legalmente estabelecidos, sob pena de nulidade dos atos por ela praticados (DI PIETRO, 2019).

2.1.4 Serviço Público

Oliveira (2019) define o serviço público como “uma atividade prestacional, titularizada, com ou sem exclusividade, pelo Estado, criada por lei, com o objetivo de atender as necessidades coletivas, submetida ao regime predominantemente público”, sendo composto por três elementos: o material, o subjetivo e o formal.

Em linhas gerais, acerca dos critérios que formulam o serviço público, tem-se o entendimento de que:

[...] Segundo o critério **subjetivo**, o serviço público é aquele prestado diretamente pelo próprio Estado. Já pelo o critério **material**, serviço público é a atividade que tenha por objeto a satisfação de necessidades coletivas. Por fim, de acordo com o critério **formal**, o serviço público é aquele exercido sob regime jurídico de direito público derogatório e exorbitante do direito comum [...] (ALEXANDRE; DEUS, 2017, grifo do autor).

De modo amplo, existem cinco princípios que lhe são caros: Princípio da Continuidade, segundo o qual o serviço público não pode ser interrompido; Princípio da Igualdade, que garante a impessoalidade e o tratamento isonômico na prestação do serviço; Princípio da Atualidade, o qual determina que o serviço público deva se adaptar às mudanças sociais e tecnológicas; Princípio da Universalidade, pois o serviço público tem de ser prestado para o maior número de pessoas possível; e o Princípio da Modicidade, que funciona como garantia de que o valor cobrado do usuário a título de contraprestação deve ser proporcional ao custo do serviço ofertado (OLIVEIRA, 2019).

2.1.5 Agente Público

Ricardo Alexandre e João de Deus (2017) entendem que o termo agente público possui “sentido amplo, servindo para designar qualquer pessoa física que exerça uma função pública, de forma remunerada ou gratuita, de natureza política ou administrativa, com investidura definitiva ou transitória”.

O Agente Público, enquanto executor da função pública, está enquadrado como Autoridade Pública para fins de ações judiciais, como os remédios constitucionais, bem como se inclui na órbita do regramento relacionado à responsabilidade civil estatal, sendo que o Estado responderá pelos atos por ele praticados no exercício de tal função e que causem prejuízos a terceiros (MARINELA, 2018).

2.1.5.1 Servidor Público

Os servidores são aquelas pessoas que atuam no serviço público da Administração Pública, Direta ou Indireta, submetendo-se a uma relação de trabalho profissional, não eventual e com estrutura hierarquicamente organizada, ocupando cargo ou emprego público (MARINELA, 2018).

Destarte, os servidores públicos:

[...] compreendem a figura daqueles que prestam serviços ao Estado em caráter permanente e com um vínculo de natureza profissional, os quais ingressam no serviço público mediante um processo seletivo especial, denominado concurso público de provas ou de provas e títulos, e que irão assumir um posto específico na Administração Pública, chamado *cargo público* dispondo de garantias especiais de permanência nos quadros estatais, como a *estabilidade* e a proteção do processo administrativo disciplinar e da sindicância como pressupostos obrigatórios procedimentais não só contra a perda de cargos, mas também para que seja imposta qualquer punição, em caso de cometimento de irregularidades e transgressão das regras de conduta funcional [...] (CARVALHO, 2019, p. 83, grifo do autor).

Para Nohara (2019), o termo servidor público é uma espécie que pertence ao gênero agente público. Desta forma, existem três categorias de servidores públicos: os estatutários, que são aqueles que ocupam algum cargo público e que estão submetidos ao regime estatutário; os empregados públicos, que são aqueles sujeitos ao regime celetista, mas, com características diferenciadas da iniciativa privada; e os servidores temporários, aqueles que são contratados por prazo determinado e submetidos a regime jurídico especial, não possuindo vínculo definitivo com a Administração Pública.

Destaca-se que o servidor público possui a chamada estabilidade, que é tida como uma proteção que possui o intuito de garantir aos agentes administrativos uma atuação livre e impessoal, visando o alcance do interesse público, logo, fica afastada a eventual possibilidade de demissões ou exonerações arbitrárias (CARVALHO, 2019).

Assim sendo, Nohara (2019, grifo do autor) classifica a estabilidade do servidor como sendo "a garantia de permanência no serviço público assegurada aos servidores nomeados para *cargo de provimento efetivo* em virtude de *concurso público*". Ainda, denota-se que o prazo para que se adquira a estabilidade é de três anos.

No art. 41, § 1º, da Constituição Federal, está disposto que o servidor público estável apenas perderá o seu cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (BRASIL, 1988).

Em razão da estabilidade, surgem para o servidor público os seguintes direitos: à reintegração, que ocorre quando sua demissão é invalidada; à disponibilidade, que decorre da declaração de desnecessidade do cargo ou sua extinção e garante ao servidor o recebimento de remuneração; e ao aproveitamento, quando o servidor que estava em disponibilidade regressa à Administração Pública em alguma atividade com atribuições e vencimentos compatíveis com seu cargo originário (ALEXANDRE; DEUS, 2017).

Por outro lado, tem-se que vigora no ordenamento jurídico brasileiro a ideia da tríplex responsabilidade do servidor público, o qual pode ser responsabilizado nas searas administrativa, penal e civil. Deste modo, o servidor eventualmente é punido tanto no seio da Administração Pública quanto no âmbito do Poder Judiciário, ainda que pelos mesmos fatos, visto que estão sendo protegidos bens jurídicos distintos (CARVALHO, 2019).

A responsabilidade administrativa ocorre quando há a prática de um ilícito administrativo que está disciplinado no estatuto específico, ao passo que a responsabilidade civil fica caracterizada quando o servidor comete algum dano. Por fim, a responsabilidade penal dá-se quando o servidor comete algum crime ou alguma contravenção penal (NOHARA, 2019).

2.1.5.2 Agente Político

Os Agentes Políticos podem ser classificados como "aqueles que exercem **típicas atividades de governo**, cabendo-lhes propor ou decidir as **diretrizes políticas** dos entes públicos", nesta categoria enquadram-se os Chefes do Poder Executivo, Ministros de Estado, Secretários de Estado e de Município, bem como os Membros do Poder Legislativo (ALEXANDRE; DEUS, 2017, grifo do autor).

Tais agentes comumente são os responsáveis pelas funções de direção e orientação no âmbito da Administração Pública, ressaltando-se que a eles não se aplicam as regras comuns que geralmente recaem sobre os servidores públicos. Em regra, os Agentes Políticos ocupam cargos eletivos ou de livre nomeação e exoneração (CARVALHO FILHO, 2018).

Assim, Carvalho (2019) entende que, como os Agentes Políticos não estão submetidos ao regime estatutário e a eles se aplicam normas específicas ditadas pela Constituição Federal, bem como em razão de ocuparem função de confiança decorrente da própria natureza política de seu posto, não se aplicam a eles as disposições disciplinares que recaem sobre os servidores submetidos ao Poder Hierárquico e ao Poder Disciplinar da

Administração Pública. No entanto, suas condutas faltosas para com o Poder Público serão objeto de outras medidas de investigação e repressão que não o processo administrativo disciplinar.

2.1.6 Atos da Administração Pública

Em linhas gerais, os atos da Administração Pública são todos os atos por ela praticados no exercício da função pública (MARINELA, 2018).

Integram os atos da Administração, que possui sentido amplo, os atos administrativos, que podem ser entendidos por meio de dois critérios: o subjetivo e o objetivo. Nesta égide, o critério subjetivo compreende os atos geralmente editados pelo Poder Executivo, excluindo-se os atos praticados pelos demais Poderes em sua função atípica. Por outro lado, o critério objetivo abrange os atos praticados na execução da função administrativa, independentemente se foi emanado pelo Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário (DI PIETRO, 2019).

O ato administrativo possui alguns atributos, dentre eles é importante destacar a presunção de legitimidade, a qual gera a presunção de que os atos praticados pela Administração estão de acordo com a órbita jurídica vigente, e a presunção de veracidade, ou seja, presume-se que as razões fáticas alegadas pela Administração são verdadeiras. Outros dois atributos importantes são a imperatividade e a autoexecutoriedade do ato, visto que sua imposição independe da vontade de seu destinatário e sua execução é imediata por parte da Administração Pública (NOHARA, 2019).

Os atos possuem cinco elementos básicos que o compõe: sujeito, agente que emana o ato e que deve ser competente e capaz para tal, ainda, tem-se que a competência decorre da legislação, é inderrogável e pode ser delegada ou avocada quando autorizado em Lei; objeto, ou seja, a produção de efeito jurídico que o ato acarreta, analisando-se o seu conteúdo; forma, que pode ser entendida como a observância das formalidades inerentes à produção e exteriorização do ato; finalidade, que pode ser entendida como o resultado pretendido pela Administração com a edição ou realização de algum ato; e o motivo, pressuposto jurídico e fático que fundamenta a prática do ato (DI PIETRO, 2019)

Por fim, Araújo (2018) aborda a questão da Revogação e da Anulação do ato administrativo. A Revogação é uma medida que pode ser tomada apenas pela própria Administração Pública e se dá em virtude de uma análise de conveniência e oportunidade de um ato legal, que é tornado sem efeito, total ou parcialmente. Já a Anulação pode ser feita

pela própria Administração ou pelo Poder Judiciário, tendo em vista que o ato possui algum vício que acarreta sua nulidade, sendo que os efeitos da anulação costumemente são retroativos. Não obstante, frisa-se que compete ao Judiciário apenas a análise de aspectos legais e não de mérito da decisão administrativa.

2.1.7 Vinculação e Discricionariedade

A Administração Pública deve estrita observância ao princípio da legalidade, que será discorrido mais adiante, logo, o sistema jurídico que rege a Administração estabelece as formas como o administrador público deve proceder, permitindo-lhe ou não certa margem de atuação. Assim, diz-se que o poder ou ato é vinculado quando a Lei determina a total forma de agir da Administração diante de alguma situação, ao passo que, quando o legislador deixou certa liberdade de decisão por parte do administrador, tem-se a ocorrência do poder ou ato discricionário (DI PIETRO, 2019).

A vinculação consiste na submissão total da Administração ao regramento legal, de modo que não exista qualquer possibilidade de ação discricionária por parte do Agente Público, que deve executar o fiel cumprimento da Lei. Quando há discricionariedade, a Administração deve tomar uma decisão observando os critérios de conveniência e oportunidade, solucionando a demanda da forma que melhor prestigie o interesse público (NOHARA, 2019).

Desta forma, após analisado o conceito e as principais características da Administração Pública, passa-se, agora, ao estudo dos Princípios que a norteiam, o que será feito no próximo tópico.

2.2 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Inicialmente, insta salientar que os princípios "são os postulados fundamentais que inspiram todo o modo de agir da Administração Pública" (CARVALHO FILHO, 2018).

Deste modo, Nohara (2019) explicita que os princípios "são normas jurídicas de caráter geral e elevada carga valorativa", sendo compreendidos como uma espécie de fonte do direito.

Frisa-se que a Constituição Federal adotou alguns princípios de forma expressa em seu texto, tais como a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência, no entanto, outros princípios administrativos estão igualmente implícitos na Carta

Magna ou manifestamente dispostos na legislação infraconstitucional (ALEXANDRE; DEUS, 2017).

Destaca-se que na presente monografia não serão objeto de estudo todos os princípios aplicáveis à Administração Pública, em razão dos objetivos traçados para o trabalho.

2.2.1 Princípio da Legalidade

O princípio da legalidade consiste na ideia de que a Administração Pública só pode fazer aquilo que a lei permite, deste modo a atuação administrativa é limitada por meio da legislação, no intuito de evitar abusos por parte do Poder Público (DI PIETRO, 2019).

Nota-se que tal princípio está expressamente insculpido no art. 37, *caput*, da Constituição Federal, sendo reconhecido como um postulado basilar do direito administrativo (BRASIL, 1988).

De acordo com Carvalho Filho (2018), tal princípio nasceu com o surgimento do Estado de Direito, e possui o condão de limitar a atuação estatal às leis que o próprio Estado produz. Assim, pelo princípio da legalidade entende-se “que toda e qualquer atividade administrativa deve ser autorizada por lei. Não o sendo, a atividade é ilícita”. Ainda, denota-se que a observância da Lei é o que garante legitimidade às ações do Poder Público.

2.2.2 Princípio da Impessoalidade

Na lição de Di Pietro (2019), este princípio possui dois sentidos, o primeiro se relaciona com a finalidade pública, determinando que a Administração Pública não pode estabelecer preferências com vistas a prejudicar ou beneficiar qualquer pessoa, visto que os seus atos devem ser pautados pela supremacia do interesse público; já o segundo sentido preconiza que a vontade da Administração é externada por seu órgão ou entidade administrativa e não pelo servidor que pratica o ato.

Portanto, a impessoalidade pode ser entendida como a igualdade de tratamento e condições que deve ser concedida pela Administração no seu trato com os administrados, o que também se caracteriza como uma vertente do princípio da isonomia, bem como compreende a ideia de que deve prevalecer o interesse público sobre o interesse particular (CARVALHO FILHO, 2018).

2.2.3 Princípio da Moralidade

O princípio da moralidade pode ser entendido como uma verdadeira imposição no sentido de que:

[...] o administrador público não dispense os preceitos éticos que devem estar presentes em sua conduta. Deve não só averiguar os critérios de conveniência, oportunidade e justiça em suas ações, mas também distinguir o que é honesto do que é desonesto. Acrescentamos que tal forma de conduta deve existir não somente nas relações entre a Administração e os administrados em geral, como também internamente, ou seja, na relação entre a Administração e os agentes públicos que a integram [...] (CARVALHO FILHO, 2018).

Haverá ofensa a tal princípio "sempre que em matéria administrativa se verificar que o comportamento da Administração ou do administrado que com ela se relaciona juridicamente, embora em consonância com a lei, ofende a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, os princípios de justiça e de equidade, a ideia comum de honestidade" (DI PIETRO, 2019).

Deste modo, foram criados mecanismos jurídico-processuais que possuem o intuito de salvaguardar a moralidade administrativa, tais como a Ação Popular e a Ação Civil Pública (CARVALHO FILHO, 2018).

2.2.4 Princípio da Publicidade

O Princípio da Publicidade tem por objetivo fazer com que a Administração Pública promova a divulgação de todo e qualquer ato que pratique, excetuados os casos em que o sigilo é legalmente exigido (DI PIETRO, 2019).

Para Carvalho Filho (2018), tal preceito aponta que todos os atos praticados pela Administração "devem merecer a mais ampla divulgação possível entre os administrados, e isso porque constitui fundamento do princípio propiciar-lhes a possibilidade de controlar a legitimidade da conduta dos agentes administrativos". Neste contexto, o autor destaca que no âmbito do Poder Público, foi editada a Lei n. 12.527/2011, a qual regulamenta o direito de acesso à informação e aos registros públicos, sendo aplicado a todos os entes da Administração Direta e Indireta.

2.2.5 Princípio da Eficiência

A eficiência é o modo pelo qual a atividade administrativa é desempenhada, visto que o "núcleo do princípio é a procura de produtividade e economicidade e, o que é mais

importante, a exigência de reduzir os desperdícios de dinheiro público, o que impõe a execução dos serviços públicos com presteza, perfeição e rendimento funcional" (CARVALHO FILHO, 2018).

Assim, tal postulado pode ser analisado sob o prisma da organização e estruturação da Administração Pública, bem como pelo modo de atuação do agente que executa o serviço público, sendo que, em ambas as situações, a eficiência tem por finalidade o aperfeiçoamento e a excelência no desenvolvimento das atividades administrativas, que devem ser prestadas da melhor forma possível, observando-se o princípio da legalidade (DI PIETRO, 2019).

2.2.6 Princípio da Supremacia do Interesse Público

A Supremacia do Interesse Público pode ser entendida como um verdadeiro pressuposto que “alicerça todas as disciplinas do direito público, que partem de uma relação vertical do Estado em relação aos cidadãos. Já no direito privado, as relações jurídicas são analisadas na perspectiva da horizontalidade, isto é, da igualdade entre sujeitos e interesses particulares” (NOHARA, 2019).

A instrução de Carvalho Filho (2018) é no sentido de que, no conflito entre o interesse privado e o público, este deverá sempre prevalecer, ressaltando-se que existem mecanismos jurídicos para salvaguardar o direito do particular que se sentir lesado. Em vista disso, é forçoso concluir que quando o interesse público não é atendido, há desvio de finalidade na ação praticada pela Administração

Assim sendo, trata-se da própria razão de ser da Administração Pública, que deve prezar por atender aos interesses da coletividade, observando-se, em qualquer caso, as barreiras impostas pela legislação (CARVALHO, 2019).

2.2.7 Princípio da Indisponibilidade do Interesse Público

Carvalho Filho (2018) explica que “os bens e interesses públicos não pertencem à Administração nem a seus agentes. Cabe-lhes apenas geri-los, conservá-los e por eles velar em prol da coletividade, esta sim a verdadeira titular dos direitos e interesses públicos”.

Assim, por indisponibilidade do interesse público entende-se que a Administração Pública apenas poderá dispor de tal interesse dentro da limitação legal existente, constituindo-

se como um pressuposto de observância obrigatória por parte do agente público (ARAÚJO, 2018).

2.2.8 Princípio da Autotutela

Pelo princípio da Autotutela, entende-se o controle que a Administração Pública "exerce sobre os próprios atos, com possibilidade de anular ou convalidar os ilegais e revogar os inconvenientes ou inoportunos, independentemente de recurso ao Poder Judiciário", sendo que tal pressuposto decorre diretamente do princípio da legalidade, constituindo-se como uma forma de controle de validade legal dos atos administrativos (DI PIETRO, 2019).

Notório que tal princípio está insculpido na Súmula n. 346 do Supremo Tribunal Federal, a qual dispõe que “a Administração Pública pode declarar a nulidade dos seus próprios atos” (BRASIL, 1963a).

Este postulado está igualmente previsto na Súmula n. 473, também do Supremo Tribunal Federal:

A administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial (BRASIL, 1969).

Portanto, tal preceito possui o intento de concretizar a prevalência do interesse público, observando-se a legalidade dos atos ou a conveniência para a Administração Pública, que age de ofício dentro de suas competências estabelecidas em lei (CARVALHO, 2019).

2.2.9 Princípio da Motivação

O princípio da motivação é aplicado tanto aos atos vinculados quanto aos atos discricionários praticados pela Administração Pública e significa dizer que todas as suas ações e decisões devem ser fundamentadas, justificando-se a razão fática e jurídica que demonstra a necessidade do ato, o que acarreta a oportunidade de exercer o controle de legalidade sobre o ato praticado (DI PIETRO, 2019).

Consoante a percepção de Araújo (2018), a ausência de motivação pode acarretar a nulidade dos atos praticados pela Administração.

Acerca da forma da motivação, a professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2019) leciona que:

[...] A motivação, em regra, não exige formas específicas, podendo ser ou não concomitante com o ato, além de ser feita, muitas vezes, por órgão diverso daquele

que proferiu a decisão. Frequentemente, a motivação consta de pareceres, informações, laudos, relatórios, feitos por outros órgãos, sendo apenas indicados como fundamento da decisão. Nesse caso, eles constituem a motivação do ato, dele sendo parte integrante [...]

Por fim, há de se destacar a teoria dos motivos determinantes, a qual impõe que "uma vez declarados os motivos pelos quais o ato é editado, sua validade fica condicionada à efetiva existência dos pressupostos de fato e de direito (motivos) autorizadores de sua prática" (CARVALHO, 2019, p. 312).

Uma vez apresentados os princípios basilares da Administração Pública, serão abordados no próximo tópico os poderes que lhe são afetos.

2.3 PODERES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

De acordo com Oliveira (2019), os poderes administrativos podem ser entendidos como “prerrogativas instrumentais conferidas aos agentes públicos para que, no desempenho de suas atividades, alcancem o interesse público”.

Os poderes da Administração são elementos necessários e irrenunciáveis para que a vontade pública seja alcançada, buscando a satisfação do bem comum, por meio de instrumentos capazes de garantir a supremacia do interesse público (MARINELA, 2018).

2.3.1 Poder Normativo

O Poder Normativo pode ser compreendido como “a prerrogativa reconhecida à Administração Pública para editar atos administrativos gerais para fiel execução das leis” (OLIVEIRA, 2019).

No âmbito do Poder Normativo está inserido o Poder Regulamentar, o qual representa a autorização legal para que sejam elaboradas normas que complementam a Lei, a fim de garantir sua autêntica execução, sendo geralmente conferida ao Chefe do Poder Executivo. Ante esta conjuntura, frisa-se que existem dois tipos de regulamento: o regulamento executivo, que possui a função de apenas esmiuçar a legislação, observando o princípio da legalidade, não podendo criar novas obrigações jurídicas; e o regulamento autônomo, que pode inovar na ordem jurídica, desde que inexista previsão do conteúdo em outra lei e dentro dos limites da competência de quem o edita (MARINELA, 2018).

O Poder Normativo igualmente se revela nas Portarias, Resoluções, Deliberações e Instruções que são emanadas, geralmente, pelos auxiliares do Chefe do Poder Executivo.

Ainda, cita-se a existência dos Regimentos, editados por órgãos colegiados para definir seu funcionamento interno. Porém, é notório que tais normatizações são aplicadas apenas no âmbito do órgão ou entidade que as editou (DI PIETRO, 2019).

2.3.2 Poder Hierárquico

Conforme leciona Oliveira (2019), a hierarquia “é uma relação de subordinação administrativa entre agentes públicos que pressupõe a distribuição e o escalonamento vertical de funções no interior da organização administrativa”.

Como decorrência da hierarquia, tem-se que a organização administrativa abrange diversas competências, dentre elas a de editar atos normativos que visem orientar o exercício das atividades dos subordinados, controlar a atividade de órgãos inferiores, aplicar penas disciplinares, avocar e delegar atribuições quando possuir autorização legal. Ainda, frisa-se que, além de constituir um princípio, a hierarquia compreende um comando superior que é estabelecido pela legislação, e que define as funções de cada organismo da Administração, o que resulta na relação de coordenação e subordinação existente entre os órgãos (DI PIETRO, 2019).

2.3.3 Poder de Polícia

A expressão Poder de Polícia pode ser compreendido tanto no sentido amplo, que significa a intervenção restritiva estatal em qualquer direito individual, quanto no sentido estrito, que se caracteriza como uma atividade administrativa que restringe ou condiciona a propriedade ou a liberdade. Portanto, o Poder de Polícia pode ser conceituado como a “*prerrogativa de direito público que, calcada na lei, autoriza a Administração Pública a restringir o uso e o gozo da liberdade e da propriedade em favor do interesse da coletividade*” (CARVALHO FILHO, 2018, grifo do autor).

A conceituação legal do Poder de Polícia está no art. 78 do Código Tributário Nacional, que assim dispõe:

Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos (BRASIL, 1966).

Tal prerrogativa possui fundamento na supremacia do interesse público, podendo ser exercido de forma preventiva, quando são emitidos atos de normatização que possuem caráter geral e buscam limitar os interesses dos particulares, de forma repressiva, quando concretiza no mundo fático as consequências pela inobservância do regramento normativo existente, por fim, também sendo exercido de modo fiscalizador, quando pratica atos para evitar qualquer lesão ao interesse coletivo (MARINELA, 2018).

Nohara (2019) explica que o Poder de Polícia possui três atributos: discricionariedade, visto que a Administração possui certa liberdade para optar quando e como vai agir; autoexecutoriedade, podendo executar suas atividades por seus próprios meios, sem necessidade de prévio enfrentamento judicial, no entanto, nota-se que o uso de tal prerrogativa deve estar autorizado pela legislação; e a coercitividade, ou seja, as decisões tomadas pela Administração podem ser impostas com o apoio da força pública.

2.3.4 Poder Disciplinar

O Poder Disciplinar da Administração Pública decorre expressamente da hierarquia que existe na esfera do Poder Público, sendo cabível “para apurar infrações e aplicar penalidades aos servidores públicos e demais pessoas sujeitas à disciplina administrativa” (DI PIETRO, 2019).

Trata-se, portanto, de uma prerrogativa inerente à Administração Pública e possui ligação com duas situações jurídicas. Uma delas é a relação funcional para com os agentes públicos, ao passo que a outra é tratada como uma relação especial administrativa entre um particular, que não é agente público, e a Administração (OLIVEIRA, 2019).

Para Carvalho (2019) importa frisar que o poder disciplinar não pode ser confundido com o direito de punir inerente ao direito penal, sendo que tais instâncias são independentes entre si, podendo haver comunicação entre elas nas hipóteses previstas em Lei.

Destaca-se que, de acordo com Di Pietro (2019), tal poder submete apenas aquelas pessoas que estão vinculadas à subordinação interna da Administração Pública, por exemplo, os servidores públicos, cujas faltas serão obrigatoriamente apuradas por meio de sindicância, processo administrativo disciplinar ou outro procedimento próprio.

Salienta-se que no âmbito do Poder Disciplinar, insere-se o processo administrativo disciplinar, que serve para investigar as faltas cometidas pelo servidor público e lhe aplicar a reprimenda cabível, conforme será exposto no capítulo subsequente.

Assim, nota-se que a Administração Pública detém prerrogativas que lhe são próprias e não se estendem aos particulares, bem como possui um regramento jurídico todo especial, sendo regida pela legislação e visando sempre a satisfação do bem comum em todos os atos que pratica, observando, de igual modo, os princípios que a ela se aplicam.

3 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Em linhas gerais, busca-se apresentar o conceito e as principais características do processo administrativo disciplinar, bem como abordar os princípios que lhe são aplicáveis, além dos demais princípios que norteiam a Administração Pública e que já foram expostos.

De igual modo, será explicitado o procedimento processual disciplinar com ênfase na Lei n. 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores do quadro civil da União e regula o processo administrativo disciplinar no âmbito federal, e na Lei Complementar n. 491/2010 do Estado de Santa Catarina, que estabelece as normas do processo administrativo disciplinar no âmbito do referido ente federativo, ambas aplicadas aos servidores civis do Poder Executivo.

Destaca-se, que será abordado o entendimento dos Tribunais Superiores acerca da temática ora discutida, no sentido de demonstrar a jurisprudência consolidada sobre o assunto.

Por fim, enfatiza-se que o foco deste capítulo é expor o processo administrativo disciplinar e seus atributos, razão pela qual os demais procedimentos administrativos, tais como a sindicância e o processo rito sumário, serão explicitados de forma breve, apenas a título de informação e cognição básica.

3.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Primeiramente, frisa-se que o sistema de repressão disciplinar adotado no território nacional brasileiro é o sistema misto, também conhecido como sistema de jurisdicionalização moderada, onde há intervenção de "determinados órgãos, com função geralmente opinativa, sendo a pena aplicada pelo superior hierárquico; além disso, mantém-se certo grau de discricionariedade na verificação dos fatos e na escolha da pena aplicável" (DI PIETRO, 2019).

Analisando o aspecto histórico, é importante recordar que, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, existia no seio da Administração Pública a figura da Verdade Sabida, a qual permitia que o superior hierárquico aplicasse ao servidor que lhe era subordinado as penas disciplinares, inclusive a sanção de demissão, sem que houvesse processo com garantia do contraditório e da ampla defesa (ALMEIDA, 2019).

O conceito de processo administrativo disciplinar pode ser extraído do art. 148 da Lei n. 8.112/1990, que o caracteriza como um "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).

Desta forma, Marinela (2018) o conceitua como o "conjunto de atos que servem de instrumento para apuração de ilícitos administrativos com a consequente punição de faltas graves praticadas por servidores públicos".

Em se tratando das características de tal instituto, tem-se que, além da União, os Estados e Municípios também podem dispor sobre as normas de processo administrativo disciplinar, possuindo autonomia legislativa para tal. Ainda, há de se destacar que mesmo após a aposentadoria ou exoneração do servidor, permanece a necessidade de a Administração Pública apurar as faltas funcionais por ele cometidas (OLIVEIRA, 2019).

Importa frisar que para Nohara (2019), a finalidade do processo não é a punição do servidor faltoso, mas, a apuração de uma possível infração administrativa que tenha sido cometida, visto que ao final do procedimento o acusado pode ser penalizado ou até mesmo inocentado.

3.2 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Além dos princípios norteadores da Administração Pública, já expostos anteriormente, existem outros postulados que são aplicáveis no âmbito do processo administrativo disciplinar.

3.2.1 Princípio do Devido Processo Legal

Com fundamento no princípio da legalidade, o devido processo legal é um pressuposto inerente ao Estado Democrático de Direito, e garante que os procedimentos a serem seguidos no âmbito do processo administrativo estão de acordo com o que determina a legislação, de modo a evitar arbitrariedades por parte da Administração Pública (MARINELA, 2018).

Além de assegurar ao servidor público acusado que o rito processual a ser seguido é aquele estabelecido na legislação e que apenas lhe podem ser aplicadas as sanções também dispostas em lei, o devido processo legal também se constitui um direito indisponível do acusado (BRASIL, 2017d).

3.2.2 Princípios do Contraditório e da Ampla Defesa

Tais preceitos estão consagrados no art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal, o qual dispõe que "aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes" (BRASIL, 1988).

Com relação ao contraditório tem-se o esclarecedor entendimento do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Mandado de Segurança 24268/MG, cujo Relator para Acórdão foi o Ministro Gilmar Mendes, julgado em 05/02/2004:

[...] há muito vem a doutrina constitucional enfatizando que o direito de defesa não se resume a um simples direito de manifestação no processo [...] essa pretensão envolve não só o direito de manifestação e o direito de informação sobre o objeto do processo, mas também o direito de ver os seus argumentos contemplados pelo órgão incumbido de julgar [...] Dai afirmar-se, correntemente, que a pretensão à tutela jurídica, que corresponde exatamente à garantia consagrada no art. 5º LV, da Constituição, contém os seguintes direitos: 1) direito de informação (*RechtaufInformation*), que obriga o órgão julgador a informar à parte contrária dos atos praticados no processo e sobre os elementos dele constantes; 2) direito de manifestação (*RechtaufÄusserung*), que assegura ao defendente a possibilidade de manifestar-se oralmente ou por escrito sobre os elementos fáticos e jurídicos constantes do processo; 3) direito de ver seus argumentos considerados (*RechtaufBerücksichtigung*), que exige do julgador capacidade, apreensão e isenção de ânimo (*AufnahmefähigkeitundAufnahmebereitschaft*) para contemplar as razões apresentadas [...](BRASIL, 2004, grifo do autor).

Portanto, Carvalho Filho (2018) ensina que o contraditório está inserido no âmbito do direito de ampla defesa, deste modo, o contraditório consiste no direito do interessado de ser informado acerca dos atos processuais praticados e poder contestá-los e impugná-los. Neste contexto, tem-se a ampla defesa que se traduz nos meios utilizados pelo processado para demonstrar sua não culpabilidade, tratando-se, portanto, de toda a intervenção feita pelo interessado que quer provar suas alegações.

3.2.3 Princípio da Oficialidade

Tal princípio garante que a Administração Pública possa iniciar e impulsionar o processo administrativo por iniciativa própria, também lhe autorizando "a requerer diligências, investigar fatos de que toma conhecimento no curso do processo, solicitar pareceres, laudos, informações, rever os próprios atos e praticar tudo o que for necessário à consecução do interesse público" (DI PIETRO, 2019).

Para Oliveira (2019), é um princípio “que denota importante diferença entre o processo administrativo e o judicial, pois, neste último caso, em razão da inércia da jurisdição, o processo somente pode ser instaurado por iniciativa da parte”.

Portanto, tem-se que a atuação de ofício está amparada na Lei n. 9.784/1999, que regula o processo administrativo federal, e estabelece no art. 2º, inciso XII, que a Administração deve observar o critério da "impulsão, de ofício, do processo administrativo, sem prejuízo da atuação dos interessados", uma vez que a satisfação do interesse público é o fundamento deste princípio (BRASIL, 1999).

3.2.4 Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade

O Princípio da Proporcionalidade deve ser entendido considerando-se três elementos: a adequação, que significa a avaliação entre o meio adotado e o fim almejado; a necessidade, ou seja, verificar se a medida realmente é exigível e, se o for, se ela é a menos gravosa; e a proporcionalidade em sentido estrito, que é a consideração se o meio utilizado foi proporcional ao resultado desejado (NOHARA, 2019).

Já o Princípio da Razoabilidade apresenta a ideia de que as sanções disciplinares não devem ser aplicadas de maneira insensata ou com arbitrariedades, mas, levando em conta a situação concreta, que deve ser analisada de forma lógica e coerente com a realidade dos fatos, de modo a aplicar a pena cabível (CARVALHO, 2019).

No âmbito do controle de legalidade dos atos da Administração Pública por meio do Poder Judiciário, o Princípio da Proporcionalidade é utilizado como um dos fundamentos para que a sanção disciplinar aplicada ao servidor público seja anulada, conforme se depreende do entendimento que foi adotado pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 59620/PR, de relatoria do Ministro Mauro Campbell Marques e julgado em 25/06/2019:

[...] Quanto à desproporcionalidade da demissão, a administração pública não pode aplicar medidas mais brandas do que as previstas em Lei em hipóteses de efeitos de atos vinculados. Observa-se que a sanção administrativa de demissão não está perfeitamente tipificada nas hipóteses legais para a sua aplicação contidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado do Paraná. Desse modo, com razão o recorrente quando salienta desproporcionalidade da pena aplicada [...] (BRASIL, 2019g).

Isto posto, é notável que na doutrina de Ricardo Alexandre e João de Deus (2017) tem-se a afirmação de que a razoabilidade se relaciona ao agir racional, ao passo que a proporcionalidade se coaduna com a proporção entre o fim pretendido e o meio aplicado.

3.2.5 Princípio do Formalismo Moderado

Diferentemente das normas do processo judicial, no processo administrativo são adotadas formas mais simples e flexíveis, desde que observem a segurança jurídica e o respeito aos direitos do interessado (ALMEIDA, 2019).

Portanto, Carvalho Filho (2018) explica que:

[...] no silêncio da lei ou de atos regulamentares, não há para o administrador a obrigação de adotar excessivo rigor na tramitação dos processos administrativos, tal como ocorre, por exemplo, nos processos judiciais. Ao administrador caberá seguir um procedimento que seja adequado ao objeto específico a que se destinar o processo [...]

Tem-se que o exagero nas formalidades processuais é rechaçado pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, a exemplo do entendimento adotado no julgamento do Mandado de Segurança 21647/DF, julgado em 26/10/2016, cuja relatoria também é do Ministro Mauro Campbell Marques, onde se concebeu que:

[...] O reconhecimento de eventual nulidade do referido ato processual, em razão da ausência da assinatura dos demais membros da Comissão Processante, revelaria um formalismo exacerbado, ainda mais quando no Processo Administrativo Disciplinar vige o Princípio do Formalismo Moderado, ainda mais quando se trata da prática de meros atos de expediente, nada relativo à valoração de elementos probatórios, de modo que, mesmo que tal ato fosse praticado unicamente pelo Presidente da Comissão não haveria como se reconhecer a sua nulidade, diante da ausência de relevância [...] (BRASIL, 2016d).

Assim, torna-se notório que, embora o princípio do formalismo moderado confira certa informalidade ao procedimento administrativo, nos casos em que a legislação exija o cumprimento de algum rito ou forma específica para conferir validade ao ato processual, é necessário que o comando legal seja observado, sob pena de acarretar a nulidade do ato (ALEXANDRE; DEUS, 2017).

3.2.6 Princípio da Verdade Material

Oliveira (2019) explica que a “Administração Pública deve buscar a verdade real sobre os fatos subjacentes ao processo administrativo, não se restringindo às versões e às provas apresentadas pelos interessados”.

Tal postulado autoriza a Administração Pública a buscar a verdade dos fatos, ou seja, aquilo que realmente aconteceu, com vistas a satisfazer o interesse público. Assim, o

próprio administrador possui o dever de buscar as provas lícitas necessárias para demonstrar a verdade material (CARVALHO FILHO, 2018).

3.2.7 Princípio do *Non Bis in Idem*

Por tal premissa, Carvalho (2019) entende que o servidor não pode ser processado e nem ter penalidade aplicada por mais de uma vez pelo mesmo fato, tampouco lhe podem ser impostas duas penalidades distintas em razão da mesma falta funcional.

A dupla punição na esfera administrativa é também vedada pela jurisprudência dos Tribunais Superiores, tanto que o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula n. 19, segundo a qual “é inadmissível segunda punição de servidor público, baseada no mesmo processo em que se fundou a primeira” (BRASIL, 1963b).

Exposto o conceito, as características e os princípios caros ao processo administrativo disciplinar, será apresentado a seguir o seu procedimento, que se divide basicamente em instauração, instrução e julgamento.

3.3 PROCEDIMENTO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Antes de adentrar especificamente na seara no processo administrativo disciplinar, salienta-se que a maior parte da doutrina entende que existem três procedimentos administrativos que podem ser utilizados para apurar o eventual cometimento de falta funcional por parte dos servidores públicos: Sindicância, que pode ser investigativa ou punitiva; Processo Administrativo Disciplinar – Rito Sumário; e o Processo Administrativo Disciplinar (ALMEIDA, 2019).

3.3.1 Sindicância

O conceito de sindicância pode ser extraído do art. 16 da Lei Complementar n. 491/2010 do Estado de Santa Catarina, onde se lê que a “sindicância é o meio de que se utiliza a Administração Pública para, sigilosa ou publicamente, com sindicatos ou não, proceder à apuração de ocorrências anômalas, ocorrentes no serviço público” (SANTA CATARINA, 2010).

No entanto, Almeida (2019) instrui que, em regra, existem dois tipos de sindicância: a investigativa, também dita preliminar, e a punitiva, chamada por alguns de acusatória.

Porém, igualmente existe no ordenamento jurídico brasileiro a figura da sindicância patrimonial, que visa investigar eventual enriquecimento ilícito por parte do servidor público.

3.3.1.1 Sindicância Investigativa

Carvalho (2019) define a sindicância investigativa como uma “investigação, procedimento para esclarecer fatos, para coleta de elementos de informação, a fim de elucidar questões não suficientemente claras para a adoção de providências imediatas do ponto de vista disciplinar”, frisando, ainda, que sua realização é facultativa, visto que a Administração pode imediatamente deflagrar um processo disciplinar.

Logo, tal procedimento visa esclarecer a autoria e a materialidade da falta funcional praticada, podendo ser conduzida por apenas um servidor ou por uma comissão, sendo que, na portaria que a instaura, os fatos devem ser narrados resumidamente. Nesta esteira, em razão de seu caráter investigativo, ao final da sindicância não há aplicação de pena disciplinar, mas, tão somente o arquivamento dos fatos ou a recomendação para que seja instaurado um processo administrativo disciplinar (COUTO, 2019).

É oportuno realçar que na sindicância preparatória não há necessidade de serem observados os direitos ao contraditório e à ampla defesa, uma vez que tal ferramenta tem o intuito de apenas coletar informações e buscar indícios mínimos acerca do ilícito administrativo, sendo este o entendimento em vigor na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, conforme julgado no Mandado de Segurança 19243/DF, de relatoria da Ministra Eliana Calmon e julgado em 11/09/2013:

[...] Tratando-se a sindicância investigativa ou apuratória de procedimento com natureza inquisitorial e preparatória, prescinde ela da observância dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, os quais serão devidamente respeitados se desse processo sobrevier formal acusação aos servidores públicos [...] (BRASIL, 2013).

Assim, diante da decisão proferida no Mandado de Segurança 20994/DF, nota-se que a Corte supracitada igualmente entende que os “vícios de nulidade ocorridos durante os procedimentos investigativos, a exemplo da investigação preliminar, da sindicância investigativa ou preparatória, não tem o condão de macular o próprio Processo Administrativo

Disciplinar”, em razão de tal procedimento não acarretar a aplicação de qualquer penalidade (BRASIL, 2016c).

3.3.1.2 Sindicância Acusatória

Também chamada de sindicância punitiva, essa ferramenta disciplinar “tem como objetivo, além de estabelecer a autoria e materialidade da irregularidade, aplicar a penalidade de advertência ou de suspensão por até trinta dias, podendo também ser arquivada ou, caso seja hipótese de aplicação de pena mais grave, ensejar a abertura de PAD” (COUTO, 2019).

Outrossim, de acordo com Nohara (2019) na sindicância punitiva exige-se que sejam garantidos o acesso aos direitos ao contraditório e à ampla defesa, uma vez que se trata de um procedimento que pode culminar na aplicação de pena disciplinar e não na mera investigação para apurar os fatos. Ainda, frisa-se que na legislação federal o prazo para a conclusão da sindicância é de trinta dias, podendo ser prorrogado por igual período.

Tal procedimento possui natureza jurídica de processo administrativo cuja conclusão pode ser a penalização do servidor faltoso, razão pela qual se assemelha em demasia ao processo administrativo disciplinar. Assim, sua instauração também deve se dar por meio de portaria publicada no Diário Oficial, onde serão indicados os fatos ocorridos e os membros da comissão, que devem ser servidores efetivos e estáveis. Por fim, é importante frisar que o servidor acusado deve ser cientificado sobre o processo que corre em seu desfavor e que o rito procedimental a ser seguido é basicamente o mesmo do processo disciplinar (CARVALHO, 2019).

3.3.1.3 Sindicância Patrimonial

Conforme preceitua a Portaria CGU n. 335, de 30 de maio de 2006, a sindicância patrimonial é um “procedimento investigativo, de caráter sigiloso e não-punitivo, destinado a apurar indícios de enriquecimento ilícito por parte de agente público federal, à vista da verificação de incompatibilidade patrimonial com seus recursos e disponibilidades” (BRASIL, 2006).

Na doutrina de Reinaldo Couto (2019), há a lição de que a comissão responsável por conduzir a sindicância patrimonial deve ser composta por dois ou mais servidores, efetivos e estáveis, que possuem o prazo de trinta dias, prorrogável por igual período, para concluir os trabalhos.

Por fim, ressalta-se que a sindicância patrimonial está expressamente prevista na Lei Complementar n. 491/2010 do Estado de Santa Catarina, sendo tida como procedimento de caráter meramente investigativo (SANTA CATARINA, 2010).

3.3.2 Processo Administrativo Disciplinar – Rito Sumário

Tanto a Lei Complementar n. 491/2010 do Estado de Santa Catarina quanto a Lei Federal n. 8.112/1990 determinam que o procedimento sumário seja instalado para apurar infrações funcionais relacionadas: ao acúmulo ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; abandono de cargo; e inassiduidade. Assim, frisa-se que ambas as legislações adotam o mesmo rito procedimental (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

Tem-se que o processo será desenvolvido em três fases, conforme dispõe a normativa federal supracitada: instauração, com a publicação da portaria inaugural; instrução, que abrange a indicição, defesa e relatório; e, por fim, o julgamento. Destaca-se que a comissão processante será composta por dois servidores e que a autoria e a materialidade da infração devem ser indicadas na portaria inicial (BRASIL, 1990).

Interessa acentuar que os casos em que é permitido o acúmulo remunerado de cargos, empregos ou funções públicas, estão disciplinados no art. 37, inciso XVI, da Constituição Federal, sendo lícita a acumulação nas seguintes hipóteses, desde que haja compatibilidade de carga horária: "a) a de dois cargos de professor; b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas" (BRASIL, 1988).

Com base na Lei Federal, Nohara (2019) lembra que o servidor público possui até o último dia do prazo para apresentar defesa e fazer a opção por um dos cargos ilegalmente acumulados.

Em contrapartida, o abandono de cargo ocorre quando o servidor não comparece ao serviço por mais de trinta dias consecutivos, ao passo que a inassiduidade ocorre quando o servidor falta ao serviço de modo injustificado por sessenta dias ou mais, de forma intercalada, por doze meses (SANTA CATARINA, 2010).

Com relação ao prazo para a conclusão, nota-se que no Estado de Santa Catarina o procedimento deve ser concluído em sessenta dias, prorrogáveis por igual período, consoante o art. 15, § 2º, da Lei Complementar n. 491/2010, e no âmbito da União o procedimento deve ser encerrado em trinta dias, prorrogáveis por mais quinze dias, ante a previsão do art. 133, § 7º, da Lei Federal n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

3.3.3 Instauração do Processo Administrativo Disciplinar

O processo será instaurado quando a autoridade administrativa tiver conhecimento de alguma irregularidade praticada no serviço público, tratando-se de uma decisão vinculada por parte do Administrador, sendo que o acusado deve ter acesso aos direitos do contraditório e da ampla defesa, conforme art. 143 da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

Ressalta-se que o processo pode ser instaurado com base em denúncia anônima, conforme entendimento firmado na Súmula 611 do Superior Tribunal de Justiça: "Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração" (BRASIL, 2018g).

A legislação catarinense admite que o processo seja instaurado independente da realização de sindicância prévia, desde que haja confissão lógica por parte do servidor acusado ou que sejam evidentes a autoria e a materialidade (SANTA CATARINA, 2010).

Dessa forma, Marinela (2018) aponta que a instauração do processo se dá mediante a publicação da portaria inaugural no Diário Oficial do Ente que está promovendo a investigação, e na portaria devem constar "os integrantes da comissão, definindo os nomes, respectivos cargos e matrículas, com a indicação do Presidente. É indispensável a indicação do tipo de procedimento adotado (procedimento sumário ou ordinário), além da previsão do prazo concedido pela autoridade instauradora para a conclusão das medidas necessárias".

A Comissão Processante é formada por três servidores, que devem ser efetivos e estáveis, bem como possuir nível superior ou ser do mesmo nível na categoria funcional do servidor que está sendo acusado. Neste contexto, importa salientar que a legislação catarinense estabelece que tais requisitos se aplicam a todos os membros da comissão, ao passo que a legislação federal determina que essas exigências afetam apenas o Presidente da tríade processante (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

Percebe-se que as legislações de regência estabelecem algumas restrições sobre quem pode funcionar como membro do trio processual. Destarte, a Lei Complementar n. 491/2010 do Estado de Santa Catarina veda que participe da comissão o servidor que:

- [...] I - esteja em estágio probatório ou exerça exclusivamente cargo em comissão;
- II - tenha participado como perito, testemunha ou representante da parte;
- III - seja cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;
- IV - tenha integrado comissão de sindicância da qual se originou o processo ou emitido parecer; e

V - esteja litigando judicialmente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro [...] (SANTA CATARINA, 2010).

Por outro lado, no âmbito federal a proibição abrange o "cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau", nos termos do art. 149, § 1º da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

Nota-se que quando o servidor integra diversas comissões processantes, a jurisprudência entende que não há configuração de imparcialidade, nos termos do Mandado de Segurança 21859/DF, do Superior Tribunal de Justiça, julgado em 28/11/2018 e cuja relatora foi a Ministra Regina Helena Costa:

[...] Afasta-se a alegação de Imparcialidade da Comissão Processante, porquanto os demais processos disciplinares contra o Impetrante, nos quais participaram membros do processo disciplinar ora em análise, apuraram irregularidades diversas, embora atribuídas ao investigado, não havendo prévio juízo de valor quanto aos fatos apurados no PAD n. 00190.042641/2009-98. III. Esta Corte orienta-se no sentido de que a participação do membro da comissão em mais de um processo administrativo disciplinar, envolvendo o mesmo investigado, não configura ausência de imparcialidade quando tratar-se de apuração de fatos distintos [...] (BRASIL, 2018d).

De igual forma, tendo em vista as exigências da portaria inaugural e analisando o entendimento do Superior Tribunal de Justiça no julgamento do Mandado de Segurança 21898/DF, julgado em 23/05/2018, também de relatoria da Ministra Regina Helena da Costa, tem-se que é "desnecessária a descrição pormenorizada das irregularidades investigadas, na portaria de instauração de processo administrativo disciplinar", visto que os fatos serão esclarecidos durante a instrução processual (BRASIL, 2018e).

O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar é de sessenta dias, prorrogável por igual período, no entanto, é importante destacar o conteúdo da Súmula 592 do Superior Tribunal de Justiça, segundo a qual "o excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa" (BRASIL, 2017f).

Outro aspecto relevante a ser considerado na instauração processual é a competência da autoridade administrativa que instaura o processo, visto que tal elemento, além de conferir legitimidade ao ato, é também importante para a análise do prazo prescricional, assunto que será abordado no próximo capítulo.

Portanto, Carvalho (2019) aduz que a determinação de competência para instaurar o processo decorre da própria hierarquia existente no serviço público, razão pela qual é competente para o ato a autoridade com função de direção superior ao acusado; todavia,

pondera que é igualmente competente a autoridade responsável pelo órgão em que ocorreu a infração disciplinar, por exemplo, nos casos de servidores cedidos, desde que a penalidade seja imposta pelo órgão ao qual o servidor é vinculado.

Pondera-se que o Superior Tribunal de Justiça entende que quando o fato envolver diversos servidores de hierarquias distintas, a autoridade competente será aquela que está acima de ambos na escala hierárquica, conforme entendimento endossado no Mandado de Segurança 6078/DF, julgado em 9/3/2003 e de relatoria do Ministro Gilson Dipp:

[...] em regra, a autoridade administrativa é competente para determinar a instauração do processo administrativo disciplinar que vise a apurar faltas de seus subordinados. Entretanto, se o caso a ser apurado envolve pessoas de diferentes níveis hierárquicos, a competência para instauração do processo será deslocada para a autoridade que tenha ascendência hierárquica sobre todos os servidores envolvidos [...] (BRASIL, 2003).

Frisa-se que tanto na instauração do processo quanto durante o seu curso, o acusado poderá ser afastado preventivamente de suas funções, a fim de que não influa ou atrapalhe as investigações, por sessenta dias prorrogáveis por igual período, sem prejuízo de sua remuneração, conforme disposto no art. 147 da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

Enfim, efetuada a instauração formal do processo administrativo disciplinar com a publicação da portaria inicial pela autoridade competente, é necessário proceder à citação do servidor acusado para que responda ao procedimento instaurado.

3.3.4 Citação do Servidor Acusado

A citação inicial, que deve ser feita antes de começar a instrução, tem por finalidade dar conhecimento ao acusado sobre o processo instaurado, a fim de que possa acompanhar o feito e conhecer das acusações que pesam contra si, bem como apresentar defesa e requerer diligências, podendo intervir no feito quando entender conveniente ou for convocado para tal (CARVALHO, 2019).

Ao disciplinar a citação do servidor em seus artigos 41, 42 e 43, a Lei Complementar n. 491/2010 de Santa Catarina determina que a citação deva ser feita pessoalmente e por escrito, devendo constar cópia da portaria inaugural. No entanto, também se admite a citação por via postal, através da carta registrada com aviso de recebimento (AR), bem como a citação por hora certa, naqueles casos em que o acusado não é encontrado ou existe suspeita de sua ocultação, observando-se o procedimento previsto em Lei para tal ato (SANTA CATARINA, 2010).

Determina o art. 43 do diploma legal supracitado que “achando-se o acusado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial do Estado, com prazo, nessa hipótese, de 15 (quinze) dias para defesa, a contar da última publicação do edital”. Se regularmente citado o servidor não apresentar defesa, será considerado revel, motivo pelo qual é designado outro servidor para atuar como seu defensor dativo (SANTA CATARINA, 2010).

Neste sentido, em se tratando da citação por hora certa, tem-se o entendimento do Superior Tribunal de Justiça no julgamento do Mandado de Segurança 17584/DF, de relatoria do Ministro Humberto Martins e julgado em 22/06/2016:

[...] Não há falar em cerceamento de defesa em razão da revelia, pois devidamente provado que esta decorreu da opção do impetrante ao se recusar a receber citações (fls. 3 e 239-241), tendo sido, por fim, citado por meio de notificação por hora, assinada por sua esposa (fls. 231-232) e comparecido aos autos para pedir cópias e para outras providências; a Administração Pública atuou no marco da legalidade, pois nomeou defensor dativo, que realizou a defesa do impetrante. 7. A determinação de revelia não é, por si mesma, prejudicial ao direito de defesa, se, como já confirmou o Superior Tribunal de Justiça, houver a nomeação de um defensor dativo para exercer a representação do servidor [...] (BRASIL, 2016b).

Ademais, a citação por meio de edital também possui amparo judicial, uma vez que sua utilização nos casos e na forma legalmente prevista não configura causa de nulidade, nos termos consignado pelo Superior Tribunal de Justiça no Recurso Especial 1754912/RS, cuja relatoria foi do Ministro Herman Benjamin e o julgamento se deu em 12/12/2018:

[...] Ao contrário do que defende a autora, a sua citação por edital foi realizada com observância às disposições legais (art. 163 da Lei 8.112/1990). Foram esgotados todos os meios disponíveis pela Administração para localização da servidora. 3. O Tribunal de origem, alicerçado nas provas coligidas aos autos, afastou a alegação de nulidade do processo, uma vez que, esgotadas as diligências para localização da demandada, realizou a citação por edital, publicando duas vezes, após o que foi nomeado defensor dativo, o qual apresentou defesa fundamentada [...] (BRASIL, 2018f).

No âmbito federal, para além da citação inicial, existe a citação para o servidor apresentar defesa, o que é feito após sua indicação no término da instrução processual, seguindo os mesmos parâmetros de citação adotados no Estado de Santa Catarina, já apontados anteriormente, conforme se verifica no art. 161 e seguintes da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

Efetuada a citação do servidor, começam-se os trabalhos instrutórios do procedimento.

3.3.5 Instrução Processual

Preliminarmente, frisa-se que a instrução processual é um assunto bastante vasto, pois envolve o momento de coleta de provas, a realização de audiências, a elaboração do relatório de instrução, a apresentação da defesa escrita do servidor e a emissão do relatório conclusivo, no entanto, com vistas à objetividade que esta modalidade de trabalho acadêmico impõe, será feita somente uma abordagem geral desta etapa processual, não sendo esgotados todos os seus detalhes e situações peculiares que eventualmente possam ocorrer durante sua duração.

A fase de instrução do processo disciplinar, chamada de inquérito na Administração Pública Federal, é o momento de produção de provas pela comissão processante e pelo servidor público que está sendo acusado, bem como é o momento mais adequado para que sejam cumpridas diligências e outras investigações cabíveis, assim, tem-se que:

[...] A instrução rege-se pelos princípios da oficialidade e do contraditório, este último essencial à ampla defesa. Com base no primeiro, a comissão toma a iniciativa para levantamento das provas, podendo realizar ou determinar todas as diligências que julgue necessárias a essa finalidade. O princípio do contraditório exige, em contrapartida, que a comissão dê ao indiciado oportunidade de acompanhar a instrução, com ou sem defensor, conhecendo e respondendo a todas as provas contra ele apresentadas [...] (DI PIETRO, 2019).

Em seu art. 44, a legislação catarinense prevê que nesta etapa "a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos" (SANTA CATARINA, 2010).

A Súmula Vinculante n. 05 do Supremo Tribunal Federal prescreve que "a falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição", portanto, o servidor pode realizar sua própria defesa, bem como acompanhar os atos processuais sem a necessidade de estar acompanhado por um advogado (BRASIL, 2008).

Ambas as legislações apresentadas neste trabalho estipulam que durante esta etapa procedimental a comissão disciplinar deve realizar audiência para efetuar a oitiva das testemunhas arroladas e o interrogatório do servidor acusado, respectivamente. Contudo, salienta-se que o depoimento é prestado oralmente, não sendo possível que a testemunha o traga de forma escrita (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

Caso haja dúvida fundada sobre a higidez psíquica do servidor, deve ser instaurado o Incidente de Sanidade Mental, a fim de que o acusado seja submetido à Junta

Médica Oficial, que deve examiná-lo e responder aos quesitos formulados pela tríade processante e pela defesa (BRASIL, 1990).

Considerando que o servidor público pode ser processado na esfera penal pelos mesmos fatos, caso estes também constituam crime, é facultado à comissão fazer uso de prova emprestada, ou seja, utilizar-se da prova produzida no processo penal, desde que haja autorização judicial e que seja concedida ao acusado a possibilidade de contraditar a prova. Frisa-se que tal alternativa está expressamente prevista no art. 44, parágrafo único, da Lei Complementar n. 491/2010 (SANTA CATARINA, 2010).

Após reiteradas decisões judiciais sobre esta temática, tal possibilidade foi sumulada pelo Superior Tribunal de Justiça por meio da Súmula n. 591, a qual dispõe que “é permitida a prova emprestada no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa” (BRASIL, 2017e).

Carvalho (2019) indica que havendo lacuna na norma do direito administrativo disciplinar, a Administração Pública pode se socorrer de outros ramos do direito, principalmente o direito penal, para fazer uso de suas regras, por meio de analogia, desde que tal situação não acarrete prejuízo ao acusado.

Após o período de instrução, a norma estadual determina que seja elaborado o Relatório de Instrução, onde “serão resumidos os fatos apurados, as provas produzidas e a convicção da Comissão Disciplinar sobre as mesmas, a identificação do acusado e das transgressões legais”, consoante prevê o art. 54, ocasião em que o acusado será intimado do relatório e posteriormente irá apresentar sua defesa (SANTA CATARINA, 2010).

Por outro lado, na esfera federal este momento é chamado de indicição, onde de igual modo será feita uma acusação de forma provisória, contendo os fatos e a eventual capitulação legal infringida pelo servidor, sendo que este será citado, nos moldes já comentados anteriormente, para exhibir sua matéria de defesa, seja por ele próprio, seu advogado ou defensor dativo nomeado pela comissão (BRASIL, 1990).

Destarte, Di Pietro (2019) afirma que após a apresentação da defesa escrita é elaborado o relatório final, onde o trio processante informará seu convencimento acerca da condenação ou absolvição do servidor, indicando as provas em que basearam sua convicção e qual penalidade deve ser aplicada, se for o caso.

Findo o relatório conclusivo, os autos são encaminhados à autoridade competente para julgamento.

3.3.6 Julgamento

O julgamento é a etapa final do processo administrativo disciplinar, constituindo-se o momento de tomada de decisão pela autoridade competente para julgar e aplicar a penalidade, assim:

[...] a autoridade poderá acolher a sugestão da comissão, hipótese em que o relatório corresponderá à motivação; se não aceitar a sugestão, terá que motivar adequadamente a sua decisão, apontando os elementos do processo em que se baseia. É comum a autoridade julgadora socorrer-se de pareceres de órgãos jurídicos antes de adotar a sua decisão [...] (DI PIETRO, 2019).

Para Carvalho (2019) a competência da autoridade julgadora é matéria meritória, visto que sua inobservância pode acarretar nulidade processual, contudo, insta frisar que quem pode o mais pode o menos, ou seja, a autoridade com maior hierarquia no serviço público pode entender por aplicar tanto uma penalidade grave, como a demissão, quanto uma penalidade considerada mais leve, como a suspensão, visto que possui competência para adotar qualquer uma delas.

Ressalta-se que a competência pode ser delegada ou avocada, a exemplo do que ocorre no Estado de Santa Catarina, onde a Procuradoria Geral do Estado, com base no Parecer 402/2015, entende que nos casos em que a portaria inaugural prevê a penalidade de demissão, ainda que em tese, a competência para julgamento pertence ao Governador do Estado, mesmo que a comissão disciplinar sugira a absolvição ou sanção que pode ser aplicada por autoridade que lhe é hierarquicamente subordinada (SANTA CATARINA, 2015).

O Superior Tribunal de Justiça entende que o acusado se defende dos fatos e não da capitulação legal, assim, se no momento decisório for alterado o enquadramento jurídico da conduta, não haverá necessariamente ofensa aos princípios que regem o processamento disciplinar, conforme preceitua o texto do acórdão proferido no Mandado de Segurança 22200/DF, de relatoria do Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 06/09/2019:

[...] O indiciado se defende dos fatos que lhe são imputados e não de sua classificação legal, de sorte que a posterior alteração da capitulação legal da conduta, não tem o condão de inquirir de nulidade o Processo Administrativo Disciplinar; a descrição dos fatos ocorridos, desde que feita de modo a viabilizar a defesa do acusado, afasta a alegação de ofensa ao princípio da ampla defesa [...] (BRASIL, 2019b).

Frisa-se que o julgamento é pautado pelo sistema de livre apreciação das provas e do livre convencimento da autoridade administrativa, que não está vinculada ao entendimento

adotado pelo trio processante, podendo entender pela absolvição, arquivamento ou a condenação do processado, aplicando-lhe reprimenda mais amena ou mais gravosa, desde que fundamente sua decisão (MARINELA, 2018).

Por fim, tem-se que o prazo para julgamento é de vinte dias, nos termos do art. 57 da Lei Complementar n. 491/2010 de Santa Catarina e art. 167 da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

3.3.7 Recursos Administrativos e Revisão Processual

Da decisão proferida em processo administrativo disciplinar são cabíveis, em sede de recurso, o pedido de reconsideração e o recurso hierárquico, que serão recebidos apenas com efeito devolutivo, sendo que o efeito suspensivo pode ser concedido pela autoridade competente, nos termos previstos na Lei Complementar estadual. O pedido de reconsideração deve ser interposto em até trinta dias e o recurso hierárquico em até sessenta dias, contados da data em que for publicada a decisão no Diário Oficial ou notificado o servidor ou seu advogado (SANTA CATARINA, 2010).

No entanto, Marinela (2018) alerta que para os servidores federais “as regras para interposição de recurso não estão expressas na Lei n. 8.112/90, exceto no caso de revisão. Por essa razão, observam-se as regras estipuladas na lei geral de processo administrativo (Lei n. 9.784/99)”.

Tem-se que o pedido de reconsideração é endereçado à própria autoridade que proferiu o julgamento, para que reveja sua decisão, inexistindo possibilidade de ser interposto por mais de uma vez, ao passo que o recurso hierárquico é direcionado à autoridade superior àquela que inicialmente decidiu. Entretanto, é importante ventilar que, das decisões proferidas pelos hierarcas supremos, cabe apenas o pedido de reconsideração, visto que já ocupam o cargo máximo na hierarquia (CARVALHO, 2019).

No entanto, o art. 69 da legislação catarinense estabelece que o recurso hierárquico é cabível quando houver o indeferimento do pedido de reconsideração e quando as circunstâncias demonstrarem a inadequação da penalidade aplicada (SANTA CATARINA, 2010).

Também na doutrina de Carvalho (2019) encontra-se o posicionamento de que há possibilidade de se aplicar o instituto da *reformatio in pejus* (reforma para pior) em sede do recurso hierárquico, ou seja, pode ser agravada a pena aplicada ao servidor, desde que a

autoridade fundamente sua decisão, intime o acusado para apresentar alegações finais e não haja vedação legal à aplicação deste preceito.

Acerca da revisão do processo disciplinar, têm-se algumas distinções entre o regramento estadual e o federal. A Lei n. 8.112/1990 impõe no art. 174 que “o processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada” (BRASIL, 1990).

Já o art. 73 da Lei Complementar n. 491/2010 estipula que a revisão só cabe para decisões em que se aplicou a penalidade de demissão ou cassação de aposentadoria, sendo que sua interposição só será possível no prazo de dois anos, contados do fim do prazo para interposição do recurso hierárquico, e apenas nos casos em que:

- [...] I - se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido;
- II - quando a decisão revista for contrária a texto expresso em lei ou à evidência de fatos novos, modificativos e extintivos da punição; e
- III - na hipótese da decisão proferida se fundar em depoimentos, exames ou documentos comprovadamente falsos ou eivados de vícios insanáveis [...] (SANTA CATARINA, 2010).

As Cortes Superiores entendem que os fatos novos que ensejam a revisão devem ser provados e não somente alegados, conforme se denota da concepção firmada no Mandado de Segurança 21065/DF, relatado pelo Ministro Napoleão Nunes Maia Filho e julgado em 10/10/2018:

- [...] Meras alegações de que existe fato novo não têm o condão de abrir a via da revisão do processo disciplinar, sendo indispensável a comprovação da existência de fatos novos, desconhecidos ao tempo do PAD, ou de circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada [...] Com efeito, a alegação de prescrição não é suficiente para abrir a via da revisão do Processo Administrativo Disciplinar, pois esta deve estar pautada na comprovação de fatos novos, desconhecidos ao tempo do PAD, o que não ocorreu no caso em comento [...] (BRASIL, 2018c).

Assim, Nohara (2019) esclarece que, quando interposta a revisão, a autoridade competente deverá designar uma comissão revisora que terá sessenta dias para concluir os trabalhos, sendo que neste estágio é vedado o agravamento da pena aplicada ao servidor.

3.3.8 Nulidades Processuais

As nulidades processuais podem ser declaradas pela própria Administração Pública, por meio da autotutela que lhe é outorgada, bem como pelo Poder Judiciário, que

deve se restringir somente à análise no campo da legalidade do procedimento, logo, ressalta-se trecho do Mandado de Segurança 22828/DF, de relatoria do Ministro Gurgel de Faria, julgado pelo Superior Tribunal de Justiça em 13/09/2017:

[...] No controle jurisdicional do processo administrativo, a atuação do Poder Judiciário limita-se ao campo da regularidade do procedimento, bem como à legalidade do ato, não sendo possível nenhuma incursão no mérito administrativo a fim de aferir o grau de conveniência e oportunidade, de modo que se mostra inviável a análise das provas constantes no processo disciplinar a fim de adotar conclusão diversa daquela à qual chegou a autoridade administrativa competente [...] (BRASIL, 2017c).

Tal Corte Superior igualmente entende que para ser declarada a nulidade processual, é necessário que haja a efetiva demonstração de prejuízo sofrido pela defesa, possuindo entendimento sólido acerca desse tema. Para elucidar tal posicionamento, colaciona-se parte do acórdão do Mandado de Segurança 21149/DF, relatado pelo Ministro Herman Benjamin e julgado em 11/10/2017:

[...] O STJ consolidou jurisprudência no sentido de que a declaração de nulidade de atos processuais depende da demonstração do efetivo prejuízo, o que não ocorreu na hipótese, em observância ao princípio pas de nullité sans grief [...] (BRASIL, 2017b).

Assim, Carvalho (2019) leciona que pode ser decretada a nulidade parcial ou total de um ato administrativo, sendo que tal declaração pode ser feita pela própria comissão processante ou mesmo pela autoridade julgadora, que irá converter o julgamento em realização de diligências, a fim de sanar o vício identificado. Outrossim, os atos decorrentes do ato anulado têm sua nulidade decretada por extensão, deste modo, todo o processo pode eventualmente ser anulado e ter de ser refeito.

Expostas as etapas do processo administrativo disciplinar, parte-se para a última seção deste capítulo, onde será procedida a abordagem da independência das instâncias a que o servidor público está juridicamente submetido.

3.4 INDEPENDÊNCIA DAS INSTÂNCIAS

Sabe-se que o servidor público possui tríplice responsabilidade, podendo ser responsabilizado nas searas administrativa, civil e penal. Desta forma, é importante ressaltar que tais instâncias são independentes entre si, ou seja, a decisão de qualquer uma delas não afetará, necessariamente, as demais.

Nos termos consignados no art. 7º da legislação estadual de Santa Catarina, há apenas uma situação em que haverá repercussão da esfera penal na seara administrativa, que

consiste “no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria”, situação que sobressai também no entendimento consolidado nas cortes superiores (SANTA CATARINA, 2010).

Tal independência deriva da própria Separação dos Poderes prevista no art. 2º da Constituição Federal, o qual dispõe que “São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário” (BRASIL, 1988).

Assim, Carvalho (2019) leciona que a reprovação da conduta praticada pelo servidor público na seara penal e na administrativa decorre de tipos diferentes de responsabilização; no âmbito administrativo, é possível verificar que, quando uma falta funcional prevista no estatuto é cometida, a Administração deve fazer uso do Poder Disciplinar que lhe é conferido, no intuito de punir àquele que cometeu a irregularidade, visando resguardar a moralidade administrativa, preservar o interesse público e a disciplina funcional. Por outro lado, na esfera penal, quando um servidor comete algum crime faz-se uso do poder punitivo do Estado, para proteger os bens tutelados pelo direito penal, ocasião em que ocorrerá a persecução criminal.

Deste modo, tem-se o firme entendimento do Superior Tribunal de Justiça, consoante decisão recente no julgamento do Mandado de Segurança 18761/DF, de relatoria do Ministro Mauro Campbell Marques e julgado em 12/06/2019:

[...] Não há falar na necessidade de sobrestamento do processo administrativo disciplinar para aguardar a conclusão do procedimento criminal. As instâncias administrativa e criminal guardam relativa independência entre si, sendo que esta última instância (criminal) somente vincula a esfera administrativa quando for reconhecida a inexistência do fato ou ficar demonstrado que o demandado não foi seu autor [...] (BRASIL, 2019f).

No âmbito da Administração Pública do Estado de Santa Catarina, é perceptível que foi consubstanciando no art. 8º da Lei Complementar n. 491/2010 que “não haverá sobrestamento do processo administrativo disciplinar em virtude de ações na esfera judicial contra o servidor acusado, salvo na hipótese de necessidade declarada pela comissão, após prévia consulta à Procuradoria Geral do Estado” (SANTA CATARINA, 2010).

Ante o exposto, nota-se que o processo administrativo disciplinar é instrumento sancionador utilizado pela Administração Pública para investigar fatos anômalos ocorridos em seu seio, no entanto, tal procedimento deve observância aos princípios que regem a Administração e àqueles que lhe são diletos.

Assim, após analisado o modo como se dá o desenvolvimento do processo disciplinar, observando os principais elementos desde a sua instauração até a fase recursal,

parte-se para a verificação dos termos prescricionais e a forma de execução das sanções disciplinares aplicadas ao servidor público.

4 EXECUÇÃO DAS PENAS DISCIPLINARES

Em regra, o resultado final do processo administrativo disciplinar é a absolvição ou a condenação do servidor público acusado, sendo que neste último caso lhe é aplicada uma penalidade, que varia de acordo com a gravidade da conduta por ele perpetrada, em razão da observância dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

No entanto, não se pode olvidar que o procedimento pode ser arquivado em razão da prescrição, ocasião em que é declarada extinta a punibilidade do servidor faltoso, por culpa da inércia ou da demora da Administração Pública em averiguar a irregularidade ocorrida em seu seio.

Por outro lado, frisa-se que além da aplicação da sanção disciplinar no momento do julgamento, também é necessário que sejam tomadas as devidas providências materiais para executar a penalidade imposta ao servidor que foi condenado nos autos do processo disciplinar, observando-se diversas situações, e tendo em vista o objetivo deste trabalho monográfico, cita-se dentre essas situações a verificação acerca da condição funcional do servidor, que eventualmente pode ter se aposentado no curso do procedimento.

Notório que a penalidade aplicada deve ser tempestivamente publicada no Diário Oficial do ente que proferiu o julgamento, assim, tem-se que a "imediata eficácia do ato administrativo sancionador principia com sua publicação no meio oficial, a partir de quando passa a produzir seus regulares efeitos jurídicos" (CARVALHO, 2019, p. 1235).

Evidencia-se que os servidores militares possuem normativas específicas tanto no rito procedimental do processo disciplinar quanto nas penalidades existentes, bem como no próprio vínculo funcional destes para com a Administração Pública. Contudo, suas especificidades não serão tratadas neste trabalho, em razão da delimitação temática.

4.1 PENALIDADES EXISTENTES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

As penalidades aplicáveis no âmbito administrativo disciplinar estão dispostas em cada estatuto que regula o regime jurídico dos servidores, no âmbito do ente que o editou.

Deste modo, no plano federal, as sanções estão previstas no art. 127 da Lei n. 8.112/1990 e são: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada (BRASIL, 1990).

No Estado de Santa Catarina as penas previstas no art. 136 da Lei n. 6.745/1985, Estatuto dos Servidores Públicos Civis, são: repreensão verbal, repreensão escrita, suspensão, destituição de cargo de confiança, demissão simples, demissão qualificada, cassação de aposentadoria e cassação de disponibilidade (SANTA CATARINA, 1985).

Destarte, no momento de aplicar a penalidade, Almeida (2019) alerta que deve ser ponderada “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”, sendo indicado o fundamento legal e a motivação que justifica o ato.

Por esta razão, Carvalho (2019) entende que há certa margem de discricionariedade por parte da autoridade administrativa no momento de aplicar a sanção disciplinar, levando-se em consideração as situações do caso concreto e as normativas legais, também ponderando os elementos de proporcionalidade e razoabilidade.

4.1.1 Repreensão Verbal ou Escrita

Nos termos do art. 137, inciso V, da Lei catarinense n. 6.745/1985, a sanção de repreensão verbal ou escrita é aplicada quando o servidor atua com “falta de espírito de cooperação e de solidariedade para com os companheiros de trabalho em assuntos de serviço” e quando “apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado e em condições satisfatórias de higiene pessoal”, não possuindo maiores detalhes que mereçam ser especificados (SANTA CATARINA, 1985).

4.1.2 Advertência

De acordo com Carvalho (2019, p. 1262), a “advertência se aplica a faltas de natureza leve, mas que a Administração Pública deve reprimir para corrigir para o futuro a conduta do infrator e para produzir efeito de exemplo aos demais servidores”, pois busca fazer com o que o servidor se arrependa e tenha uma mudança de comportamento no exercício de suas funções.

Dispõe o art. 129 da Lei n. 8.112/1990 que a “advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave”, o que demonstra o caráter discricionário na forma de punição do servidor faltoso (BRASIL, 1990).

O Superior Tribunal de Justiça já se manifestou no sentido de existir possibilidade de ser aplicada uma sanção mais grave mesmo nos casos em que a legislação preveja a aplicação da advertência, consoante se depreende do entendimento contido no Mandado de Segurança 13463/DF, julgado em 08/04/2015 e de relatoria do Ministro Rogério Schietti Cruz:

[...] A despeito de preverem os arts. 129 e 130 da Lei 8.112/90 a possibilidade de que a pena de advertência seja aplicada na hipótese de prática da conduta prevista no art. 116, III, daquele diploma legal, fica a critério do Administrador a possibilidade de, diante das particularidades do caso concreto, aplicar penalidade mais grave. Precedentes [...] (BRASIL, 2015b).

Deste modo, embora deva ser publicada no Diário Oficial, por ser uma sanção considerada branda, ocorrerá a exclusão de seu registro nos assentamentos funcionais do servidor, após o prazo de três anos, desde que este não tenha cometido nova irregularidade neste período, nos termos do art. 131 da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

4.1.3 Suspensão

A sanção de suspensão consiste no "afastamento compulsório do servidor do exercício de suas funções e com conseqüente não pagamento de remuneração no período de cumprimento da penalidade", no entanto, tal segregação deve ser imposta dentro dos prazos previstos na legislação (CARVALHO, 2019, p. 1340).

Em Santa Catarina a Lei n. 6.745/1985 estipula as hipóteses de imposição da pena de suspensão, que pode ser por até trinta dias, conforme o art. 137, inciso III, ou por até 10 dias, nos termos do inciso IV do mesmo artigo; no entanto, frisa-se que os estatutos específicos da Polícia Civil e do Magistério também preveem circunstâncias próprias para imposição desta sanção (SANTA CATARINA, 1985).

Também a Lei Federal n. 8.112/1990, em seu art. 130, determina que a suspensão seja aplicada quando há reincidência nas infrações puníveis com advertência e quando é cometida alguma outra violação funcional que não enseje a aplicação da sanção de demissão, não podendo ser aplicada por período que supere noventa dias, o que novamente demonstra a existência de certa margem de discricionariedade por parte da autoridade que aplica a sanção (BRASIL, 1990).

No entanto, o legislador expressamente previu a aplicação da pena de quinze dias de suspensão quando, de forma injustificada, o servidor "recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade

uma vez cumprida a determinação", conforme § 1º do artigo supramencionado (BRASIL, 1990).

É importante a lição de Nohara (2019) ao afirmar que a pena de suspensão poderá ser convertida em multa, situação em que o servidor permanece trabalhando e a sanção passa a ter caráter pecuniário, desde que haja disposição legal.

Neste sentido, para os servidores da União tal alternativa está prevista no art. 130, § 2º, da Lei n. 8.112/1990, de onde se extrai que "quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço" (BRASIL, 1990).

Com relação aos servidores catarinenses, tem-se que esta normativa não está disposta na Lei n. 6.745/1985, que estabelece o regime jurídico geral dos funcionários públicos civis, todavia, tal opção está explícita no caso específico do Estatuto da Polícia Civil estadual, nos termos do art. 215 da Lei n. 6.843/1986, de onde se extrai que “quando houver conveniência para o serviço, a pena de suspensão de até 60 (sessenta) dias, pode ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia da remuneração, obrigado, neste caso, o policial civil a permanecer em serviço" (SANTA CATARINA, 1986).

Assim como ocorre com a pena de advertência, na esfera federal a pena de suspensão terá seu registro cancelado nos assentamentos funcionais do servidor após o decurso do prazo de cinco anos de efetivo exercício, desde que não tenha cometido uma nova falta disciplinar, consoante os ditames do art. 131 da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

4.1.4 Destituição de Cargo em Comissão ou Função Comissionada

Inicialmente, de forma breve, é importante distinguir a diferença entre cargo em comissão e função comissionada, também chamada de função de confiança.

Para tanto, é preciso observar que o art. 37, inciso V, da Constituição Federal estabelece que “as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento” (BRASIL, 1988).

Logo, Carvalho (2019) explica que a função comissionada é aquela exercida exclusivamente por servidores que ocupam cargos efetivos e estáveis nos quadros da

Administração Pública, ao passo que o detentor do cargo em comissão não precisa ser necessariamente um servidor público.

A Lei n. 8.112/1990 dispõe que a destituição do cargo comissionado que é ocupado por quem não detém cargo efetivo se aplica nos casos em que o agente comete alguma falta punível com suspensão ou demissão, ocasião em que a exoneração pode ser convertida para a penalidade destituição do cargo em comissão, nos termos do art. 135 (BRASIL, 1990).

De acordo com o que preceituam os artigos 136 e 137, a aplicação da sanção de destituição de cargo em comissão implica na indisponibilidade de bens e no ressarcimento ao erário nos casos de infringência do art. 132, incisos IV, VIII, X e IX. Ainda, tem-se que o servidor apenado é incompatibilizado para ser investido em cargo público federal pelo prazo de cinco anos caso cometa a falta prevista no art. 132, incisos IX e XI. Por outro lado, é proibido de retornar ao serviço público nos quadros da União o servidor que desrespeitou o art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI, todos da Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990).

No plano estadual, a Lei n. 6.745/1985 institui no art. 142 que “será destituído o ocupante de cargo em comissão, de função gratificada ou, ainda, o integrante do órgão de deliberação coletiva, que pratique infração disciplinar punível com suspensão” (SANTA CATARINA, 1985).

Portanto, a destituição do cargo ou função comissionada é uma reprimenda disciplinar aplicada àquele que sendo ou não servidor, mas ocupando um posto de maior hierarquia na Administração, é destituído deste cargo ou função em razão da falta por ventura cometida.

4.1.5 Demissão

Para Marinela (2018), a sanção de demissão consiste no “desligamento do servidor do cargo que ocupava em razão da prática de uma infração funcional grave”, sendo que tais infrações são aquelas elencadas no art. 132 da Lei n. 8.112/1990.

Salienta-se que determinações dos artigos 136 e 137 do mesmo diploma legal federal, já comentadas na hipótese de imposição da sanção de destituição de cargo em comissão, também se empregam na aplicação de penalidade demissória (BRASIL, 1990).

A Lei n. 6.745/1985 aplicada no Estado de Santa Catarina prevê a aplicação das penas de demissão simples e demissão qualificada, sendo que a diferença vital entre elas é o tempo de incompatibilização do ex-servidor para com o serviço público, pois, segundo a

disposição dos artigos 138 e 139, no caso de demissão qualificada pode ser entre cinco e dez anos e na hipótese de demissão simples é entre dois e quatro anos, sempre levando em consideração as circunstâncias atenuantes e agravantes (SANTA CATARINA, 1985).

Destarte, em conformidade com o art. 137, tem-se que o inciso I prevê as situações que ensejam a imposição da penalidade de demissão simples ou qualificada enquanto o inciso II traz as hipóteses de demissão simples (SANTA CATARINA, 1985).

Em razão dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como considerando o aspecto de discricionariedade existente no momento de aplicar a sanção tendo em vista o caso concreto, a Procuradoria Geral do Estado de Santa Catarina entendeu pela conversão da penalidade de demissão em suspensão por trinta dias, nos termos do Parecer n. 437/17-PGE, de lavra do Procurador do Estado Loreno Weissheimer, assim ementado:

[...] Processo Administrativo Disciplinar. Professor. Demissão. Pedido de Reconsideração. Inassiduidade. Conhecimento. Longo Tempo no Serviço Público. Bons Antecedentes. Provimento Parcial. Modificação da Penalidade. Aplicação do Princípio da Proporcionalidade. Pena de Suspensão [...] (SANTA CATARINA, 2017b).

Tal possibilidade também possui respaldo doutrinário, pois Costa (2010, p. 279) afirma que há possibilidade de converter a pena de demissão em suspensão, contanto que "a conduta do transgressor seja de pequena gravidade e acarrete prejuízos de pouca monta ao serviço", levando-se em consideração os antecedentes funcionais do servidor.

Por outro lado, é igualmente possível que a penalidade demissória seja convertida em cassação de aposentadoria, assunto que será abordado no próximo tópico.

4.1.6 Cassação de Aposentadoria ou Disponibilidade

Carvalho Filho (2018) ensina que a cassação de aposentadoria consiste em uma pena aplicada ao servidor que estava aposentado, mas que cometeu uma falta grave quando ainda estava em atividade no funcionalismo estatal, e que foi apurada em processo administrativo disciplinar.

Além da cassação de aposentadoria, os estatutos disciplinares também determinam a cassação da disponibilidade, portanto, Almeida (2019) explica que "estar em disponibilidade significa ficar sem trabalhar provisoriamente até o aproveitamento do servidor em outro cargo, porém recebendo remuneração proporcional ao tempo de serviço".

Frisa-se que a aposentadoria do servidor público é um assunto que será tratado na próxima seção, no entanto, a Lei n. 8.112/1990 determina no art. 134 que "será cassada a

aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão" (BRASIL, 1990).

Tal previsão também é encontrada na regência da Lei n. 6.745/1985 do Estado de Santa Catarina, onde se lê no art. 140 que a cassação de aposentadoria ou disponibilidade aplica-se "ao funcionário que praticou, no exercício do cargo, falta punível com demissão", sendo igualmente aplicável "ao funcionário que, mesmo aposentado ou em disponibilidade, aceitar representação, comissão ou pensão de Estado estrangeiro sem prévia autorização da autoridade competente" (SANTA CATARINA, 1985).

Extrai-se do art. 141 da legislação catarinense que "o funcionário aposentado ou em disponibilidade que, no prazo legal, não entrar em exercício do cargo em que tenha revertido ou sido aproveitado, responderá a processo disciplinar, e, uma vez provada a inexistência de motivo justo, sofrerá pena de cassação da aposentadoria ou disponibilidade" (SANTA CATARINA, 1985).

Neste mesmo sentido é a determinação do art. 32 da Lei n. 8.112/1990, segundo o qual "será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial" (BRASIL, 1990).

É oportuno enfatizar que o Supremo Tribunal Federal entende que é constitucional a aplicação da sanção de cassação de aposentadoria, conforme se depreende da ementa do Acórdão proferido no julgamento do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo 1092355/SP, de relatoria do Ministro Edson Fachin e julgado em 17/05/2019 pela Segunda Turma da Suprema Corte:

[...] AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. FALTA DISCIPLINAR. CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA. CONSTITUCIONALIDADE. PRECEDENTES. AGRAVO DESPROVIDO. 1. A jurisprudência do STF é firme quanto a possibilidade de cassação de aposentadoria pela prática, na atividade, de falta disciplinar punível com demissão, inobstante o caráter contributivo de que se reveste o benefício previdenciário. 2. Tendo o acórdão a quo dissentedo da jurisprudência da Corte, o provimento do recurso extraordinário e o conseqüente restabelecimento dos efeitos da sentença proferida em primeira instância é medida que se impõe. 3. Agravo regimental a que se nega provimento [...]
(BRASIL, 2019d, grifo do autor).

Destarte, percebe-se que a cassação, tanto da aposentadoria quanto da disponibilidade, consiste em uma reprimenda aplicada ao servidor público que praticou uma transgressão funcional grave, estando prevista em lei e cuja constitucionalidade é referendada pelo Supremo Tribunal Federal.

4.2 PRESCRIÇÃO NO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Inicialmente, enfatiza-se que a prescrição consiste na perda da pretensão punitiva da Administração Pública em exercer seu Poder Disciplinar, o que acarreta no consequente detrimento da ação punitiva cabível em desfavor do servidor infrator, assim, falece à Administração a possibilidade de puni-lo pela falta cometida (CARVALHO FILHO, 2018).

No julgamento do Mandado de Segurança 17710/DF em 28/10/2015, o Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, pertencente ao Superior Tribunal de Justiça, acentuou a importância da existência dos prazos prescricionais, uma vez que:

[...] O poder-dever de a Administração punir a falta cometida por seus Funcionários não se desenvolve ou efetiva de modo absoluto, de sorte que encontra limite temporal no princípio da segurança jurídica, de hierarquia constitucional, uma vez que os administrados não podem ficar indefinidamente sujeitos à instabilidade originada do poder disciplinar do Estado, além de que o acentuado lapso temporal transcorrido entre o cometimento da falta disciplinar e a aplicação da respectiva sanção esvazia a razão de ser da responsabilização do Servidor supostamente transgressor [...] (BRASIL, 2015c).

Assim, o art. 142 da Lei n. 8.112/1990 dispõe que a ação disciplinar prescreve: em cinco anos quanto aos fatos puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão; em dois anos quanto aos fatos puníveis com suspensão; e em cento e oitenta dias quando a pena a ser aplicada for a advertência (BRASIL, 1990).

Na mesma toada, a Lei n. 6.745/1985 do Estado de Santa Catarina dispõe que prescreve em cinco anos a ação disciplinar quanto aos fatos punidos com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e em dois anos quanto aos fatos punidos com repreensão, suspensão ou destituição de encargo de confiança (SANTA CATARINA, 1985).

A prescrição pode ocorrer antes mesmo de ser instaurado o processo disciplinar ou a sindicância acusatória, bem como antes de ser efetuado o julgamento dos autos, caso já tenha ocorrido a instauração do procedimento punitivo.

O Superior Tribunal de Justiça entende que o prazo prescricional antes de instaurado o procedimento que visa aplicar pena ao servidor faltoso, seja o processo administrativo disciplinar ou a sindicância acusatória, começa a correr a partir da data em que os fatos se tornam conhecidos pela Administração Pública, o que ocorre quando a autoridade competente para instaurar o procedimento é cientificada da ocorrência da infração funcional, conforme se extrai do julgamento proferido no Mandado de Segurança 24031/DF, julgado em 28/08/2019 e de relatoria da Ministra Regina Helena Costa:

[...] A orientação deste Superior Tribunal de Justiça é de que a data da ciência do ato pela autoridade competente para instauração do processo administrativo disciplinar constitui o marco inicial da contagem do prazo prescricional. Precedentes [...] (BRASIL, 2019c).

Carvalho (2019, p. 1489) leciona que, levando em consideração a penalidade final aplicada ao servidor, pode ter ocorrido a prescrição antes mesmo de ter sido instaurado o procedimento, porque "entre a data da ciência da irregularidade pelo Poder Público e da publicação do ato de instauração do feito punitivo já tenha decorrido período de tempo maior do que aquele capitulado como limite para a aplicabilidade de reprimendas disciplinares", logo, tomando por exemplo a aplicação da pena de suspensão, o lapso temporal entre o conhecimento dos fatos e a instauração do processo punitivo não poderia ser maior do que dois anos.

A Lei Complementar n. 491/2010 do Estado de Santa Catarina dispõe no art. 22 que “a abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente” (SANTA CATARINA, 2010).

Nesse ponto, é importante explicar que há diferença entre suspensão e interrupção do prazo prescricional:

[...] Na interrupção, o prazo decorrido até o dia de sua verificação é totalmente desprezado, iniciando-se, a partir daí, uma nova contagem; enquanto na suspensão, o curso do prazo prescricional fica paralisado pelo tempo que perdure a causa suspensiva. Mas, deixando esta de existir, será reiniciada a contagem com a adição do lapso de tempo corrido anteriormente [...] (COSTA, 2010, p. 226).

Portanto, salienta-se que a instauração do processo administrativo disciplinar ou da sindicância punitiva é, ao mesmo tempo, uma causa interruptiva e suspensiva da prescrição, pois interrompe a prescrição da pretensão punitiva, que passa a ser contada a partir da data de publicação da portaria inicial, e suspende o prazo prescricional por até cento e quarentas dias, de acordo com o que entende a jurisprudência (COSTA, 2010).

Dessa forma, vigora o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, segundo o qual o prazo prescricional, depois de instaurado o procedimento punitivo, fica interrompido por até cento e quarenta dias, contados da publicação da portaria inaugural do procedimento, sendo que após este período o prazo volta a correr por inteiro, consoante se decidiu no julgamento dos Embargos de Declaração no Mandado de Segurança 11493/DF, julgado em 15/05/2018 e de relatoria do Ministro Nefi Cordeiro:

[...] Após o decurso de 140 dias (prazo máximo conferido pela Lei n. 8.122/90 para conclusão e julgamento do PAD), o prazo prescricional recomeça a correr integralmente [...] (BRASIL, 2018b).

No entanto, ressalta-se que caso o processo administrativo disciplinar seja anulado, a sua instauração não será válida como marco interruptivo prescricional, que só ocorrerá com a inauguração de um novo procedimento, logo, retira-se do entendimento adotado pelo Superior Tribunal de Justiça nos Embargos de Declaração no Agravo Regimental no Mandado de Segurança 22378/DF, relatado pelo Ministro Francisco Falcão e julgado em 13/12/2017:

[...] Como o primeiro processo administrativo foi invalidado e arquivado, não se tratou de processo válido (fls. 120-121). A sua instauração não serve para ser considerada como marco interruptivo do prazo prescricional. IV - O prazo prescricional, contado a partir do conhecimento dos fatos, foi interrompido uma única vez, em 30/11/2010, com a publicação da instauração do processo administrativo válido (fl. 40). A interrupção deveria se perpetuar até "decisão final" (art. 142, §3º, da Lei n. 8.112/91). Todavia, se a decisão final não for proferida no prazo de 140 dias após a instauração, passa a correr o prazo por inteiro. Não há, portanto, que se falar em mais de uma interrupção [...] (BRASIL, 2017a).

Ainda, tanto a Lei Federal n. 8.112/1990 (art. 170) quanto a Lei Complementar catarinense n. 491/2010 (art. 77) estabelecem que quando for extinta a punibilidade do servidor por causa da prescrição, a autoridade responsável pelo julgamento deve efetuar o registro do fato nos assentamentos funcionais do acusado (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

No entanto, a jurisprudência dos Tribunais Superiores tem se mostrado contrária a tal possibilidade, de acordo com o que julgou o Superior Tribunal de Justiça no Mandado de Segurança 17888/DF, julgado em 03/09/2015 e de relatoria do Ministro Humberto Martins:

[...] A jurisprudência da Primeira Seção está pacificada no sentido de que não é possível o registro em assentamentos dos servidores, com base em penas prescritas, por força do art. 170 da Lei n. 8.112/90, em razão do entendimento do Supremo Tribunal Federal, o qual, em controle incidental de constitucionalidade, já consignou que tal dispositivo viola o teor da Constituição Federal [...] (BRASIL, 2015d).

Ante o exposto, torna-se evidente que a Administração Pública deve estrita observância aos prazos prescricionais dispostos na legislação, bem como deve se atentar no entendimento jurisprudencial acerca das questões correlatas ao instituto da prescrição, declarando sua ocorrência de ofício ou a requerimento do acusado.

4.2.1 Utilização do prazo prescricional Penal

Algumas infrações disciplinares também constituem crimes, que são apurados na seara penal, contudo, não obstante as instâncias sejam independentes, o prazo prescricional criminal pode influir na esfera administrativa.

Assim, a Lei n. 6.745/1985 preconiza no art. 151 que “se o fato configurar também ilícito penal, a prescrição será a mesma da ação penal, caso esta prescreva em mais de 05 (cinco) anos”, sendo que no âmbito federal a Lei n. 8.112/1990 adota um posicionamento similar em seu art. 142, § 2º, de onde se extrai que “os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime” (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 1985).

Acerca da utilização do prazo prescricional penal, tem-se a esclarecedora lição do Superior Tribunal de Justiça no julgamento do Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança 51200/PE, de relatoria do Ministro Napoleão Nunes Maia Filho e julgado em 24/9/2019:

[...] Esta Corte consolidou a orientação de que ao se adotar, na instância administrativa, o modelo do prazo prescricional vigente na instância penal, deve-se aplicar os prazos prescricionais ao processo administrativo disciplinar nos mesmos moldes daqueles aplicados no processo criminal; vale dizer, prescreve o poder disciplinar contra o Servidor com base na pena cominada em abstrato, nos prazos do artigo 109 do Código Penal, enquanto não houver sentença penal condenatória com trânsito em julgado para acusação, e, após o referido trânsito ou o não provimento do recurso da acusação, com base na pena aplicada em concreto [...] (BRASIL, 2019a).

Assim, Carvalho (2019) destaca que se aplicam apenas os prazos prescricionais penais e não as causas interruptivas da prescrição que são utilizadas no direito penal.

4.2.2 Prescrição da pretensão executória da penalidade

Tendo por base a legislação federal, Carvalho (2019) leciona que não existe prazo prescricional para execução da pena disciplinar, desde que a penalidade aplicada por autoridade competente tenha sido publicada no Diário Oficial, após a tramitação regular do processo disciplinar, de forma tempestiva, ou seja, dentro dos respectivos limites de prazo prescricional para apuração da infração, já citados anteriormente.

Nesse mesmo sentido é o entendimento de José Armando da Costa:

[...] distingue-se a prescrição da falta disciplinar da prescrição da sanção disciplinar. A prescrição da falta ocorre quando não é promovida, dentro do prazo fixado na Lei,

a responsabilização do funcionário transgressor; ao passo que a prescrição da pena tem ensejo quando a sanção, embora já aplicada, deixa de ser executada dentro de certo lapso de tempo. No Direito Disciplinar brasileiro, somente há prescrição da falta disciplinar, não havendo nenhum regime disciplinar, dentre nós, que regularmente a prescrição da pena imposta [...] (COSTA, 2002, *apud* CARVALHO, 2019, p. 1563).

Desta forma, enquanto não houver regulamentação legal expressa acerca da prescrição da pretensão executória, a doutrina entende que é inaplicável a interpretação analógica utilizando o prazo prescricional comum.

4.3 APOSENTADORIA DO SERVIDOR PÚBLICO

Tendo em vista o cerne da explanação realizada neste trabalho, é importante salientar que nesta seção serão interpelados apenas os elementos básicos sobre a aposentadoria do servidor público.

A aposentadoria consiste no “direito à inatividade remunerada, assegurado ao servidor público em caso de invalidez, idade ou requisitos conjugados de tempo de exercício no serviço público e no cargo, idade mínima e tempo de contribuição. Daí as três modalidades de aposentadoria: por invalidez, compulsória e voluntária”, estando constitucionalmente prevista no art. 40 da Carta Magna (DI PIETRO, 2019).

De acordo com Carvalho Filho (2018), tal direito é formalizado mediante um ato administrativo que está sujeito ao controle externo do Tribunal de Contas, sendo que este órgão colegiado e a própria Administração Pública possuem o prazo de cinco anos para alterar ou anular o ato que conferiu a inatividade ao servidor, no entanto, existe discussão jurídica acerca da possibilidade de modificar tal ato após o referido prazo.

Os servidores públicos estão inseridos no Regime Próprio de Previdência, para o qual contribuem a Administração Pública, os pensionistas, bem como os servidores que estão em atividade e aqueles já aposentados. Deste modo, avulta-se que tal regime previdenciário possui caráter contributivo e solidário (ALMEIDA, 2019).

Contudo, Di Pietro (2019) sinaliza que também existem servidores que são vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, para os quais se aplicam os mesmos regramentos dos funcionários da iniciativa privada, porém, há igual participação contributiva do ente ao qual o servidor é vinculado e lhe são garantidas as mesmas modalidades de aposentadoria.

Nota-se que a remuneração percebida pelo servidor público a título de aposentadoria é chamada de provento (OLVEIRA, 2019).

Desta forma, o art. 40, § 1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal dispõe sobre as formas de aposentadoria, que são:

- [...] I - **por invalidez permanente**, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;
- II - **compulsoriamente**, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar;
- III - **voluntariamente**, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições: a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher; b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição [...]. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Outrossim, Nohara (2019) explica que a Emenda Constitucional n. 20 concedeu à Administração Pública a faculdade de instituir um sistema de previdência complementar para seus servidores, seja no seio da União, Estados, Distrito Federal ou Municípios.

4.3.1 Aposentadoria voluntária no curso de processo administrativo disciplinar

Tanto a legislação federal quanto a legislação catarinense vedam que seja concedida a aposentadoria voluntária ao servidor público que responde a processo administrativo disciplinar (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

Assim, a Lei n. 8.112/1990, em seu art. 172, estabelece que “o servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada”, redação igualmente adotada no art. 63 da Lei Complementar n. 491/2010 de Santa Catarina (BRASIL, 1990; SANTA CATARINA, 2010).

No entanto, o Egrégio Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina entende que a aposentadoria voluntária pode ser concedida quando extrapolado o prazo legalmente previsto para a conclusão no processo administrativo disciplinar, ou seja, quando esgotado o lapso de cento e quarenta dias, o mesmo aplicado para o início da contagem do prazo prescricional. Desta forma, tem-se o entendimento adotado no julgamento da Remessa Necessária Cível dos autos n. 0324239-58.2015.8.24.0023, de relatoria do Desembargador Sérgio Roberto Baasch Luz e julgado em 04/06/2019:

[...] REEXAME NECESSÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. APOSENTADORIA DE SERVIDOR PÚBLICO OBSTADA EM RAZÃO DA TRAMITAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - PAD. OCORRÊNCIA DE ILEGALIDADE APÓS A EXTRAPOLAÇÃO DOS PRAZOS

PREVISTOS NOS ARTIGOS 38 E 57 DA LCE N. 491/2010, PARA A CONCLUSÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR. DIREITO LÍQUIDO E CERTO À RETOMADA DO CURSO DO PROCESSO DE APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA DO ARTIGO 63 DA LCE N. 491/2010. REMESSA IMPROVIDA. Segundo o art. 63 da LCE 491/2010: "O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade eventualmente aplicada." Contudo, o aludido dispositivo legal não pode ser aplicado de forma isolada, mas sim, a partir de uma interpretação sistemática da legislação, levando-se especialmente em consideração os arts. 38 e 57, os quais estipulam os prazos para a conclusão do processo administrativo disciplinar. Assim, uma vez extrapolado o prazo legal, deve ser restabelecido o trâmite normal do processo de aposentadoria voluntária do servidor [...] (SANTA CATARINA, 2019).

O mesmo entendimento é endossado pelo Superior Tribunal de Justiça, conforme se verifica no julgamento do Agravo Interno no Recurso Especial 1656605/RS, julgado em 15/03/2018 e relatado pelo Ministro Francisco Falcão, que assim dispõe:

[...] O presente feito decorre de agravo de instrumento contra decisão judicial que, em ação ordinária, indeferiu o pedido de tutela de urgência que objetivava a declaração do direito à aposentadoria voluntária, independentemente da conclusão de processo administrativo disciplinar. II - O acórdão regional recorrido está em consonância com o entendimento consolidado desta Corte Superior no sentido de que, em caso de inobservância de prazo razoável para a conclusão do processo administrativo disciplinar, não há que se falar em ilegalidade na concessão de aposentadoria ao servidor investigado [...] (BRASIL, 2018a).

Diante disso, não obstante haja proibição legal nos estatutos disciplinares, a aposentadoria voluntária do servidor pode ser concedida depois de decorrido o prazo previsto em lei para a conclusão do processo administrativo disciplinar; porém, tendo em vista o texto legal, as demais modalidades de aposentadoria podem ser concedidas sem maiores delongas.

4.3.2 Reversão da Aposentadoria

A reversão da aposentadoria é um instituto previsto no art. 25 da Lei 8.112/1990 e consiste no retorno do servidor aposentado à atividade no serviço público, podendo ocorrer em duas situações, nos termos da legislação:

[...] I - por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria; ou
 II - no interesse da administração, desde que:
 a) tenha solicitado a reversão;
 b) a aposentadoria tenha sido voluntária;
 c) estável quando na atividade;
 d) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação;
 e) haja cargo vago [...] (BRASIL, 1990).

Tal possibilidade é igualmente prevista no art. 181 da Lei n. 6.745/1985 do Estado de Santa Catarina:

[...] Art. 181. A reversão é o reingresso no serviço público do funcionário aposentado, quando insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez, ou a pedido, apurada a conveniência administrativa em processo regular.

§ 1º A reversão dar-se-á, no mesmo cargo ou em outro de igual vencimento, respeitada a habilitação profissional.

§ 2º No caso de reversão compulsória, verificada a inexistência de vaga, o funcionário será posto em disponibilidade.

§ 3º A reversão dependerá sempre de prova de capacidade física e posse [...] (SANTA CATARINA, 1985).

A respeito da aposentadoria por invalidez, tem-se a esclarecedora explanação do Superior Tribunal de Justiça no julgamento dos Embargos de Declaração no Recurso Especial 1443365/SC, julgado em 10/05/2016 e de relatoria do Ministro Mauro Campbell Marques, que assim dispõe:

[...] A aposentadoria por invalidez é de ordem temporária. 3. Verificada a insubsistência dos motivos geradores da incapacidade laboral, deve a Administração Pública proceder à reversão ao serviço público de servidor aposentado por invalidez. 4. "O servidor aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento para reavaliação das condições que ensejaram a aposentadoria, procedendo-se à reversão, com o seu retorno à atividade, quando a junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria (...)" (MS 15.141/DF, Rel. Ministro HAMILTON CARVALHIDO, CORTE ESPECIAL, DJe 24/05/2011), 5. A pretensão somente se inicia com a ciência da insubsistência dos motivos que ensejaram a aposentadoria, uma vez que, aqui, não se está diante de anulação ou revogação do ato originário concessivo [...] (BRASIL, 2016a).

Assim, Marinela (2018) preconiza que o servidor deve retornar para o mesmo cargo que ocupava antes de se aposentar e, caso este tenha sido modificado, deverá ser lotado no cargo resultante da modificação. Contudo, o servidor que reingressa no serviço público não pode contar com idade superior àquela estabelecida para a aposentadoria compulsória.

Nos termos da Lei Complementar Federal n. 152/2015, a idade de aposentadoria compulsória para os servidores efetivos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios é de setenta e cinco anos (BRASIL, 2015a).

Diante do exposto, mesmo que haja a vedação expressa em lei, nota-se que o servidor que responde a processo administrativo disciplinar pode se aposentar voluntariamente depois de decorrido o prazo legal para a conclusão do procedimento, conforme o entendimento dos Tribunais.

No entanto, a aposentadoria do servidor pode ser revertida, o que acarreta o seu retorno ao serviço, desde que satisfeitos os requisitos dispostos na legislação.

4.4 PENAS APLICÁVEIS AO SERVIDOR PÚBLICO APOSENTADO

Conforme já exposto anteriormente, sabe-se que o servidor aposentado que cometeu uma infração disciplinar punível com a penalidade de demissão enquanto estava na ativa terá cassada a sua aposentadoria, conforme prevê a legislação pátria, ratificada pela jurisprudência dos Tribunais Superiores.

No entanto, outras penas como a repreensão, a advertência e a suspensão não podem ser materialmente executadas, uma vez que deixa de existir o vínculo funcional entre o servidor ora aposentado e a Administração Pública, razão pela qual falece ao Poder Público a possibilidade de executar a pena eventualmente aplicada.

Constata-se que é este o entendimento já endossado pela Procuradoria Geral do Estado de Santa Catarina no Parecer n. 521/17-PGE, formulado para atender uma consulta jurídica solicitada pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), que possuía dúvidas sobre a execução da pena de suspensão aplicada a servidores já aposentados:

[...] a manifestação deste Parecer é no sentido de que é inviável a aplicação da penalidade disciplinar de suspensão a servidor público aposentado, por ausência de vínculo de trabalho com a Administração Pública. Por fim, não é possível suspender o pagamento dos proventos em decorrência da pena de suspensão ou converter a penalidade em multa, por inexistência de previsão legal expressa para tanto [...] (SANTA CATARINA, 2017c).

Neste sentido, Carvalho (2019, p. 1354), ao tratar da impossibilidade da conversão da penalidade de exoneração voluntária em suspensão, adverte que:

[...] seriam inócuas e desviadas de sua finalidade precípua as penas disciplinares de advertência ou suspensão, se infligidas pela Administração Pública sobre quem não mais é servidor público (porque já exonerado) e que não se pretende que torne a sê-lo, antes o único propósito da anulação da exoneração é o de converter-se o desprovemento do cargo público em medida punitiva de expulsão do serviço público, com efeitos retroativos [...] A única hipótese de aplicação de pena a servidor previamente exonerado seria a da multa, não, porém, na forma como prevista na atual disciplinar da Lei nº 8.112/90, visto que essa penalidade pecuniária somente pode ser imposta a servidor em efetivo exercício, o qual trabalha, durante o período de cumprimento dessa sanção, com apenas o percebimento de metade dos seus vencimentos (art. 130, §2º), modo por que o ex-funcionário já desvinculado da Administração Pública não pode, por evidente, exercer suas atribuições funcionais e apenas auferir 50% de seus vencimentos para a eficácia da reprimenda pecuniária [...]

Contudo, o doutrinador previne que a multa, enquanto sanção autônoma aplicável a quem não mais é servidor público, não está legalmente encampada no ordenamento jurídico brasileiro (CARVALHO, 2019).

Dessa forma, considerando o entendimento da Procuradoria Geral do Estado de Santa Catarina, bem como realizando uma interpretação analógica do fragmento supracitado, substituindo a hipótese doutrinária da exoneração voluntária pela ocorrência da aposentadoria, percebe-se que o servidor público aposentado não pode cumprir a pena de suspensão, visto que não está mais trabalhando no seio da Administração, por conseguinte, tampouco pode ter o desconto de seus proventos de aposentadoria, em caso de eventual conversão da sanção de suspensão para a de multa, porque inexistente qualquer diploma legal que preveja a ocorrência de tal possibilidade (CARVALHO, 2019; SANTA CATARINA, 2017c).

Por conseguinte, em sede de Decisão Monocrática no Supremo Tribunal Federal, proferida pelo Ministro Luís Roberto Barroso em 21/08/2019 no Mandado de Segurança 35828/DF, foi consignado que, durante o período em que o servidor não estiver exercendo suas funções, não é possível executar a penalidade disciplinar de suspensão, veja-se:

[...] De toda forma, assentei, na decisão liminar, que o afastamento não impede a apuração da infração disciplinar, nem a aplicação da penalidade de suspensão, com a determinação de devolução da remuneração percebida nos dias não trabalhados. A licença não torna o cargo vago, nem faz cessar o vínculo administrativo. Desse modo, desde que preservados a ampla defesa e o contraditório, não há razão para impedir a apuração e aplicação de sanção no curso de licença médica [...] Quando afirmei que “no curso de licença médica, não há como aplicar a pena de suspensão”, quis dizer que não há como executá-la nesse período, por impossibilidade fática e jurídica. Por isso, assinalei, na sequência, que “[n]ada obsta, no entanto, que ela venha ser aplicada no momento em que o servidor retornar ao exercício de suas funções”. 19. No caso, contudo, após a licença médica, o impetrante foi aposentado por invalidez, em 19.07.2018. A aposentadoria prejudicou a execução da pena de suspensão, inclusive porque, por previsão expressa, não pode ser convertida em multa [...] (BRASIL, 2019e).

Não obstante, a mesma decisão reconhece que a aplicação da reprimenda disciplinar deve ser devidamente registrada nos assentamentos funcionais do servidor, ainda que não tenha sido executada; ressalvada a hipótese de ocorrência da extinção da punibilidade em razão da prescrição, conforme já destacado no tópico relacionado ao prazo prescricional (BRASIL, 2019e).

No entanto, o cenário é distinto quando se trata de um servidor que estava aposentado, mas que retorna ao serviço público, razão pela qual surge a indagação acerca da existência de possibilidade de executar a penalidade anteriormente aplicada que, contudo, não foi materializada em razão da aposentadoria do servidor.

Tal situação já foi enfrentada pela Procuradoria Geral do Estado de Santa Catarina no Parecer n. 425/17-PGE, que abordou o caso concreto de um servidor integrante dos quadros da Polícia Civil que se aposentou no curso do processo administrativo disciplinar, razão pela qual a reprimenda de suspensão que lhe foi aplicada na etapa do julgamento não

pode ser executada; todavia, o mesmo agente retornou ao serviço público por meio do Corpo Temporário de Inativos da Segurança Pública (CTISP), ocasião em que se entendeu pela possibilidade de executar a sanção imposta (SANTA CATARINA, 2017a).

Apenas a título de informação, salienta-se que o Corpo Temporário de Inativos da Segurança Pública do Estado de Santa Catarina, instituído pela Lei Complementar n. 380/2007, é formado por policiais militares da reserva remunerada ou reformados por idade, por policiais civis, integrantes do Instituto Geral de Perícias, agentes prisionais e monitores aposentados por tempo de serviço, que executam as funções definidas na legislação de regência (SANTA CATARINA, 2007).

Nesse contexto, consolidou-se o seguinte entendimento no Parecer n. 425/17-PGE, de lavra do Procurador do Estado Loreno Weissheimer:

[...] o processo disciplinar busca esclarecer os supostamente irregulares e se refere ao tempo do cometimento de tais atos, ou seja, apura eventos ocorridos enquanto o servidor público estava no exercício ativo de sua função.

17. Devido ao caráter temporal e ao retorno do servidor ao serviço público, compondo os quadros do CTISP, e ainda que não haja modificação na sua situação jurídico-funcional (consoante determina o art. 7º da Lei Complementar nº 380/2007), percebe-se que o vínculo estatutário continua mantido.

18. Portanto, em especial no caso em tela em que o servidor retornou ao serviço após a aposentadoria, mantendo vínculos com a Administração Pública novamente, a aplicação de penalidade após o regular processamento da sindicância é medida que se impõem, visto que são situações correlatas.

19. Destarte, uma vez que o procedimento disciplinar busca apurar os fatos e responsabilizar os culpados, a não penalização do servidor iria de encontro à base principiológica que rege o Poder Público, desrespeitando sobretudo os princípios da legalidade, indisponibilidade e finalidade a que se dirige o interesse público, além de criar uma impunidade ilegítima, eis que na situação ora analisada são possíveis a imposição e o cumprimento de pena [...]

Ante o exposto, opina-se pela aplicação da penalidade [...] uma vez que a infração foi cometida antes de sua aposentadoria e, atualmente, o seu vínculo estatutário continua mantido para com a Administração Pública, com a possibilidade da conversão da pena de suspensão em multa [...] (SANTA CATARINA, 2017a).

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria Geral da União dispõe que as faltas cometidas pelo servidor quando ainda possuía relação estatutária com a Administração devem ser apuradas, assim como deve ser aplicada e executada a sanção quando for cabível, ou seja, quando houver manutenção desse vínculo funcional (BRASIL, 2017d, p. 26).

Em outra oportunidade a Procuradoria Geral do Estado de Santa Catarina se manifestou sobre a necessidade de averbar a reprimenda disciplinar de suspensão nos assentamentos funcionais do servidor aposentado, a fim de ter o registro da falta para poder executar a sanção aplicada e ainda não cumprida, caso o servidor retorne ao serviço público, conforme se depreende do Parecer n. 381/18-PGE:

[...] tendo em vista o princípio da supremacia do interesse público e da moralidade, embora não possa executada, a penalidade deve ser registrada nos assentamentos funcionais e cadastrais da servidora, pois, em eventual retorno ao serviço público, a reprimenda poderá ser aplicada, caso a acusada voltar a ter vínculo funcional com a Administração [...] (SANTA CATARINA, 2018).

Percebe-se, portanto, que ao servidor público condenado em sede de processo administrativo disciplinar só podem ser aplicadas as penalidades expressamente previstas em lei, sendo que a Administração Pública deve exercer seu Poder Disciplinar observando os prazos prescricionais, também dispostos na legislação.

Ainda, diante de todo o exposto, extrai-se que o servidor público pode se aposentar enquanto ainda está em curso o processo administrativo disciplinar, logo, se lhe foi aplicada a sanção expulsiva, esta será convertida em cassação de aposentadoria e terá plena exequibilidade.

No entanto, se ao servidor foi imposta uma penalidade mais branda, como a suspensão, sua execução não pode ser concretizada, uma vez que o servidor não possui mais o vínculo funcional para com a Administração Pública, devendo a falta ser registrada em seus assentamentos funcionais, pois, na hipótese de eventual retorno do infrator ao serviço público, a reprimenda poderá ser executada.

5 CONCLUSÃO

Por meio do presente trabalho, buscou-se verificar a possibilidade de executar a pena disciplinar que foi regularmente aplicada ao servidor público que estava aposentado no momento de imposição da sanção, mas, que retorna ao serviço público.

Diante do estudo, percebe-se que a Administração Pública tem suas ações norteadas por diversos princípios, dentre os quais se destacam o da Legalidade e o da Moralidade, uma vez que o Poder Público deve fazer apenas aquilo que o regramento legal determina, devendo também agir de forma ética, moral e honesta.

Desta forma, como decorrência do Poder Disciplinar e da indisponível supremacia do interesse público, compete à Administração realizar a apuração das faltas cometidas por seus servidores, mediante processo administrativo disciplinar ou sindicância, que podem culminar na responsabilização do servidor ou na demonstração de sua inocência.

Não obstante, embora haja vedação legal, o servidor que responde a procedimento disciplinar pode se aposentar voluntariamente, ainda que não findada a investigação sobre a infração eventualmente cometida. Assim, considerando as penalidades existentes na legislação disciplinar da União e do Estado de Santa Catarina, nota-se que, caso o infrator, já aposentado, seja punido com a demissão, sua aposentadoria será cassada, conforme prevê o comando legal, que encontra amparo na jurisprudência.

Por outro lado, a situação é distinta quando se trata da imposição de sanções mais leves, a exemplo da repreensão, da advertência e da suspensão, uma vez que o vínculo funcional entre o servidor e a Administração Pública deixa de existir, o que impede a execução material da reprimenda.

Contudo, caso este servidor retorne ao serviço público, seja em razão da reversão de sua aposentadoria ou de qualquer outro mecanismo jurídico previsto em lei que possibilite seu regresso, tem-se que a penalidade disciplinar aplicada após regular tramitação do procedimento punitivo, devidamente publicada no Diário Oficial e registrada nos assentamentos funcionais do servidor, pode ser executada, desde que o infrator retorne ao desempenho de suas atividades no seio da Administração Pública do mesmo ente que o condenou.

Nesse contexto, importa memorar que a doutrina entende que a estrutura jurídica brasileira não abarca a prescrição da pretensão executória da penalidade, razão pela qual a prescrição na presente hipótese é causa de preocupação apenas antes de instaurado o procedimento e antes de procedido o julgamento.

Após a pesquisa, foi possível constatar que a questão relacionada à execução da pena disciplinar imposta ao servidor que estava aposentado e posteriormente retorna ao serviço público ainda não foi enfrentada nem pelos Tribunais Superiores nem pelo Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, sendo encarada apenas pela Administração catarinense, que entendeu pela possibilidade de executar a sanção.

No entanto, tomando por base elementos da legislação, dos princípios e da doutrina administrativa, é possível defender a possibilidade de executar a pena disciplinar distinta da cassação de aposentadoria que foi regularmente aplicada ao servidor que estava aposentado e retorna ao serviço público, observadas as ponderações já efetuadas nesta conclusão.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Ricardo; DEUS, João de. **Direito Administrativo**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

ALMEIDA, Fabrício Bolzan de. **Manual de Direito Administrativo**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

ARAÚJO, Edmir Netto de. **Curso de Direito Administrativo**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

BRASIL, Lei Complementar nº 152, de 03 de dezembro de 2015a. Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp152.htm. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Brasília, DF: Presidência da República, 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172.htm. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança 51200. ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. PUNIÇÃO DISCIPLINAR. PRESCRIÇÃO. INFRAÇÃO DISCIPLINAR IDENTIFICADA COMO CRIME. CONDENAÇÃO NA ESFERA CRIMINAL. PRESCRIÇÃO RETROATIVA NO ÂMBITO ADMINISTRATIVO. INCIDÊNCIA DO PRAZO PRESCRICIONAL DA LEI PENAL CORRESPONDENTE À PENA EM CONCRETO. AGRAVO INTERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO A QUE SE NEGA PROVIMENTO [...] Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 24 de setembro de 2019a. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=51200&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso Especial 1656605. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. PEDIDO DE APOSENTADORIA SOBRESTADO EM RAZÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. EXTRAPOLAÇÃO DO PRAZO. DEFERIMENTO DE APOSENTADORIA AO SERVIDOR. POSSIBILIDADE. PRECEDENTES. RECURSO ESPECIAL IMPROVIDO [...] Relator: Ministro Francisco Falcão, 15 de março de 2018a. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=1656605&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Embargos de Declaração no Agravo Regimental no Mandado de Segurança 22378. PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ADMINISTRATIVO. PROCESSO DISCIPLINAR. CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA. LIMINAR NEGADA. AGRAVO REGIMENTAL. ALEGAÇÃO DE PRESCRIÇÃO. PRETENSÃO DE CONTAGEM COM BASE EM PROCESSO EXTINTO [...] Relator: Ministro Francisco Falcão, 13 de dezembro de 2017a. Disponível em:

<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=22378&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Embargos de Declaração no Mandado de Segurança 11493. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO MANDADO DE SEGURANÇA. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. TÉCNICO DA RECEITA FEDERAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. DEMISSÃO. ALEGAÇÃO DE OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. MANIFESTAÇÃO EXPRESSA ACERCA DOS TÓPICOS. PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA. NÃO CONFIGURAÇÃO [...] Relator: Ministro Nefi Cordeiro, 09 de maio de 2018b. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=11493&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Embargos de Declaração no Recurso Especial 1443365. ADMINISTRATIVO. ENUNCIADO ADMINISTRATIVO N. 2/STJ. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. REVERSÃO. INSUBSISTÊNCIA DOS MOTIVOS GERADORES DA INCAPACIDADE LABORAL. POSSIBILIDADE. DECADÊNCIA. INOCORRÊNCIA. TEORIA DA ACTIO NATA. [...] Relator: Ministro Mauro Campbell Marques, 10 de maio de 2016a. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=1443365&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 13463. ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO POR SESENTA DIAS. INEXISTÊNCIA DE VÍCIOS CAPAZES DE MACULAR A LEGALIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR. SEGURANÇA DENEGADA [...] Relator: Ministro Rogério Schietti Cruz, 08 de abril de 2015b. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=13463&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 17584. ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. PROCESSO DISCIPLINAR. DEMISSÃO. PREVENTIVO. AUDITOR DA RECEITA FEDERAL. PRELIMINARES REJEITADAS. CERCEAMENTO DE DEFESA. ALEGAÇÃO DE IRREGULARIDADE NA CITAÇÃO. REVELIA REGULAR. DESIGNAÇÃO DE DEFENSOR DATIVO. ALEGAÇÃO DE PARCIALIDADE. NÃO COMPROVAÇÃO. PRECEDENTE [...] Relator: Ministro Humberto Martins, 22 de junho de 2016b. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=17584&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 17710. MANDADO DE SEGURANÇA EXTINÇÃO DA PUNIBILIDADE EM RAZÃO DO RECONHECIMENTO, PELA PRÓPRIA ADMINISTRAÇÃO, DA PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA ESTATAL. EXTINÇÃO DOS EFEITOS REFLEXOS. CERCEAMENTO DE DEFESA NÃO CONFIGURADO [...] Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 28 de outubro de 2015c. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=17710&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 17888. ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. DISCIPLINAR. SUSPENSÃO. CONDUTA NEGLIGENTE E IMPRUDENTE. PERCEPÇÃO INDEVIDA DE VALORES PELO EXERCÍCIO IRREGULAR DE CARGO EM COMISSÃO POR EMPREGADO TERCEIRIZADO. DANO AO ERÁRIO. EVIDENCIADO. REPOSIÇÃO. POSSIBILIDADE. ANOTAÇÃO DE PENA PRESCRITA EM ASSENTAMENTOS FUNCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTE DO STJ [...] Relator: Ministro Humberto Martins, 26 de agosto de 2015d. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=17888&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 21065. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. PAD. FATO APURADO: UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE ARMA QUE LHE FORA ACAUTELADA PARA O SERVIÇO POLICIAL. PENA APLICADA: SUSPENSÃO PELO PERÍODO DE 8 DIAS DO CARGO DE POLICIAL FEDERAL. PRETENSÃO DE REVISÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR, EM RAZÃO DA PRESCRIÇÃO PARA A APLICAÇÃO DA PENALIDADE. INOCORRÊNCIA DE FATO NOVO. ORDEM DENEGADA, EM CONSONÂNCIA COM O PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL [...] Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 10 de outubro de 2018c. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=21065&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 21149. ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. MANDADO DE SEGURANÇA CONTRA ATO DO MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA. DEMISSÃO DE POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - PAD. DEMONSTRAÇÃO DA AUTORIA E DA MATERIALIDADE DO ILÍCITO. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO. LISURA DA COMISSÃO PROCESSANTE [...] Relator: Ministro Herman Benjamin, 11 de outubro de 2017b. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=21149&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 21859. PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. EX-REITOR DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PENA DE DEMISSÃO. IMPARCIALIDADE DOS MEMBROS DA COMISSÃO PROCESSANTE. ATUAÇÃO EM OUTRO PAD. APURAÇÃO DE FATOS DISTINTOS [...] Relatora: Ministra Regina Helena Costa, 28 de novembro de 2018d. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=21859&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 21898. DIREITO ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. AGENTE DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL. DEMISSÃO. VÍCIOS. PORTARIA INAUGURAL. DESCRIÇÃO PORMENORIZADA DAS IRREGULARIDADES INVESTIGADAS. DESNECESSIDADE. IDENTIDADE FÍSICA DO JUIZ. SUBSTITUIÇÃO DE MEMBROS DA COMISSÃO

PROCESSANTE. POSSIBILIDADE [...] Relatora: Ministra Regina Helena Costa, 23 de maio de 2018e. Disponível em:
<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=21898&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 22200. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR DO INSS. PAD. CONCESSÃO IRREGULAR DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS (ART. 117, IX DA LEI 8.112/1990). PENA APLICADA: DEMISSÃO. DECISÃO FUNDAMENTADA. PENALIZAÇÃO COERENTE COM OS POSTULADOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE [...] Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 28 de agosto de 2019b. Disponível em:
<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=22200&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 22828. PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. PROCESSO DISCIPLINAR. PROVA EMPRESTADA. UTILIZAÇÃO. ACAREAÇÃO ENTRE ACUSADOS. OBRIGATORIEDADE. INEXISTÊNCIA. COMISSÃO PROCESSANTE. SUBSTITUIÇÃO DE MEMBROS. POSSIBILIDADE [...] Relator: Ministro Gurgel de Faria, 13 de setembro de 2017c. Disponível em:
<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=22828&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 24031. PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL. SERVIDORA PÚBLICA FEDERAL DO QUADRO DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PENA DE DEMISSÃO. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. CONHECIMENTO DOS FATOS PELA AUTORIDADE COMPETENTE PARA A INSTAURAÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR [...] Relatora: Ministra Regina Helena Costa, 28 de agosto de 2019c. Disponível em:
<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=24031&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 6078. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. CARGO EM COMISSÃO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. INCOMPETÊNCIA DA AUTORIDADE. NULIDADES. OFENSA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL. INOCORRÊNCIA. COMISSÃO DISCIPLINAR. ART. 149 DA LEI Nº 8.112/90 [...] Relator: Ministro Gilson Dipp, 09 de abril de 2003. Disponível em:
<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=6078&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1754912. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO CIVIL. ABANDONO DE CARGO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. DEMISSÃO. CITAÇÃO POR EDITAL. LEGALIDADE. SUMULA 7/STJ. [...] Relator: Ministro Herman Benjamin, 13 de dezembro de 2018f. Disponível em:
<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=1754912&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo 1092355. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. FALTA DISCIPLINAR. CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA. CONSTITUCIONALIDADE. PRECEDENTES. AGRAVO DESPROVIDO [...] Relator: Ministro Edson Fachin, 17 de maio de 2019d.

Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%281092355%2ENUME%2E+OU+1092355%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/y4sgznmm>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança 24268. Mandado de Segurança. 2. Cancelamento de pensão especial pelo Tribunal de Contas da União. Ausência de comprovação da adoção por instrumento jurídico adequado. Pensão concedida há vinte anos. 3. Direito de defesa ampliado com a Constituição de 1988. Âmbito de proteção que contempla todos os processos, judiciais ou administrativos, e não se resume a um simples direito de manifestação no processo. 4. Direito constitucional comparado. Pretensão à tutela jurídica que envolve não só o direito de manifestação e de informação, mas também o direito de ver seus argumentos contemplados pelo órgão julgador [...] Relator p/ acórdão: Ministro Gilmar Mendes, 05 de fevereiro de 2004. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%2824268%2ENUME%2E+OU+24268%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/y6zrp3uo>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança 35828. Direito Administrativo. Mandado de segurança. Ato do CNMP. Infração disciplinar. Aplicação da penalidade de suspensão. Superveniente aposentadoria por invalidez [...] Relator: Ministro Luis Roberto Barroso, 21 de agosto de 2019e. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28%2835828%2ENUME%2E+OU+35828%2EDMS%2E%29%29+NAO+S%2EPRES%2E&base=baseMonocraticas&url=http://tinyurl.com/yxgna3b6>. Acesso em 05 nov. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Súmula 346. A Administração Pública pode declarar a nulidade dos seus próprios atos. Sessão Plenária, 13 de dezembro de 1963a. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1576>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Súmula 473. A administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial. Sessão Plenária, 03 de dezembro de 1969. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1602>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante 05. A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição. Sessão Plenária, 07 de maio de 2008. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=5.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>. Acesso em 04 nov. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 set. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm. Acesso em: 26 set. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em: 26 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Corregedoria-Geral da União. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, 2017d. *E-book*. Disponível em <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/atividade-disciplinar/arquivos/manual-pad-maio-2017.pdf>. Acesso em 16 set. 2019.

BRASIL. Portaria nº 335, de 30 de maio de 2006. Regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005. Brasília, DF: Controladoria Geral da União, 2006. Disponível em: https://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/portarias/portaria_cgu_335_2006.pdf. Acesso em 26 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 18761. PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. DEMISSÃO. ANALISTA-TRIBUTÁRIO DA RECEITA FEDERAL. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. REGULARIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. SEGURANÇA DENEGADA RESSALVADAS AS VIAS ORDINÁRIAS [...] Relator: Ministro Mauro Campbell Marques, 12 de junho de 2019f. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=18761&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em: 26 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 19243. MANDADO DE SEGURANÇA - LITISPENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA - LEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM - DIREITO ADMINISTRATIVO - SINDICÂNCIA INVESTIGATIVA OU APURATÓRIA DE SUPOSTA INFRAÇÃO COMETIDA POR SERVIDORES PÚBLICOS - NATUREZA INQUISITORIAL - DESNECESSIDADE DE CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA - AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO AO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES CONSTANTES DO PROCESSO [...] Relator: Ministra Eliana Calmon, 11 de setembro de 2013. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=19243&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 26 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 20994. PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PENA DE DEMISSÃO [...] Relator: Ministro Mauro Campbell Marques, 25 de maio de 2016c. Disponível em:

<https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=20994&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em: 26 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança 21647. ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PENA DE DEMISSÃO. ARTS. 116, III E IX, 117, IX E 132, IV, XI E XIII, DA LEI 8.112/1990. "OPERAÇÃO BR334". ALEGADA QUEBRA DO PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE DA COMISSÃO PROCESSANTE [...] Relator: Ministro Mauro Campbell Marques, 26 de outubro de 2016d. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=21647&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 26 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 59620. PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ENUNCIADO ADMINISTRATIVO N. 3/STJ. VIOLAÇÃO DE CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA. NÃO OCORRÊNCIA. DUPLA PUNIÇÃO PELA MESMA CONDUTA [...] Relator: Ministro Mauro Campbell Marques, 25 de junho de 2019g. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?livre=59620&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true>. Acesso em 26 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 591. É permitida a prova emprestada no processo administrativo disciplinar, desde que devidamente autorizada pelo juízo competente e respeitados o contraditório e a ampla defesa. Primeira Seção, 13 de setembro de 2017e. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 592. O excesso de prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar só causa nulidade se houver demonstração de prejuízo à defesa. Primeira Seção, 13 de setembro de 2017f. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 611. Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração. Primeira Seção, 09 de maio de 2018g. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em: 09 nov. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 19. É inadmissível segunda punição de servidor público, baseada no mesmo processo em que se fundou a primeira. Sessão Plenária, 13 de dezembro de 1963b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=19.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>. Acesso em: 26 set. 2019.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 32. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CARVALHO, Antônio Carlos Alencar. **Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância: À luz da Jurisprudência dos Tribunais e da Casuística da Administração Pública**. 6 ed. rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

COSTA, José Armando da. **Processo Administrativo Disciplinar: Teoria e prática**. 6 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

COUTO, Reinaldo. **Curso de Direito Administrativo**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de Direito Administrativo**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

SANTA CATARINA, Lei Complementar nº 380, 03 de maio de 2007. Dispõe sobre o Corpo Temporário de Inativos da Segurança Pública no Estado. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, 2007. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2007/380_2007_Lei_complementar.html. Acesso em: 05 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Lei nº 6.745, 28 de dezembro de 1985. Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, 1985. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1985/6745_1985_lei.html. Acesso em: 04 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Lei nº 6.843, 28 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, 1986. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1986/6843_1986_lei.html. Acesso em: 04 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Procuradoria Geral do Estado. Parecer 381/18. Processo Administrativo Disciplinar. Agente de Polícia. Absolvição. Delegada de Polícia. Infração aos artigos 208, XV e 209, VI, da Lei nº 6.843/86. Penalidade de suspensão. Impossibilidade de aplicar a pena em virtude da aposentadoria da servidora. Registro da punição nos assentamentos funcionais. Possibilidade de cumprimento da sanção em eventual retorno ao serviço público. Cumprimento dos requisitos legais [...] Relator: Procurador Loreno Weissheimer, 24 de outubro de 2018. Disponível em: <http://200.19.214.42/cto/getArquivo.do?cdTese=12675>. Acesso em 09 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Procuradoria Geral do Estado. Parecer 402/15. Processo administrativo disciplinar. Análise dos requisitos legais. Escrivão de Polícia. Infrações funcionais passíveis de pena de demissão. Relatório Conclusivo sugerindo a absolvição por falta de provas. Consulta sobre a autoridade competente para julgar. Autoridade competente para demitir é a mesma que tem competência para nomear. Artigo 221 da Lei nº 6.843/86. Competência do Excelentíssimo Senhor Governador do Estado para absolver [...] Relator: Procurador Loreno Weissheimer, 28 de setembro de 2015. Disponível em: <http://200.19.214.42/cto/getArquivo.do?cdTese=10679>. Acesso em 09 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Procuradoria Geral do Estado. Parecer 425/17. Procedimento Disciplinar. Agente de Polícia. Infração aos Artigos 207, I e 208, XVI, do EPC/SC. Concessão de Aposentadoria Voluntária Antes de Encerrado do Processo. Retorno ao Serviço Público. Penalidade de 01 (um) Dia de Suspensão. Execução da Pena. Possibilidade. Facultada a Conversão Para Pena de Multa [...] Relator: Procurador Loreno Weissheimer, 03 de outubro de 2017a. Disponível em: <http://200.19.214.42/cto/getArquivo.do?cdTese=12046>. Acesso em 09 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Procuradoria Geral do Estado. Parecer 437/17. Processo Administrativo Disciplinar. Professor. Demissão. Pedido de Reconsideração. Inassiduidade. Conhecimento. Longo Tempo no Serviço Público. Bons Antecedentes. Provimento Parcial. Modificação da Penalidade. Aplicação do Princípio da Proporcionalidade. Pena de Suspensão. [...] Relator: Procurador Loreno Weissheimer, 17 de outubro de 2017b. Disponível em: <http://200.19.214.42/cto/getArquivo.do?cdTese=12056>. Acesso em 09 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Procuradoria Geral do Estado. Parecer 521/17. Penalidade disciplinar de suspensão. Servidor público inativo. Ausência de vínculo no momento da sua aplicação. Inviabilidade de execução da pena. Impossibilidade de suspensão dos proventos ou conversão da pena em multa. Inexistência de previsão legal para tanto. [...] Relator: Procurador Loreno Weissheimer, 06 de dezembro de 2017c. Disponível em: <http://200.19.214.42/cto/getArquivo.do?cdTese=12187>. Acesso em 09 nov. 2019.

SANTA CATARINA, Tribunal de Justiça. Remessa Necessária Cível 0324239-58.2015.8.24.0023. REEXAME NECESSÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. APOSENTADORIA DE SERVIDOR PÚBLICO OBSTADA EM RAZÃO DA TRAMITAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - PAD. OCORRÊNCIA DE ILEGALIDADE APÓS A EXTRAPOLAÇÃO DOS PRAZOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 38 E 57 DA LCE N. 491/2010, PARA A CONCLUSÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR. DIREITO LÍQUIDO E CERTO À RETOMADA DO CURSO DO PROCESSO DE APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA DO ARTIGO 63 DA LCE N. 491/2010. REMESSA IMPROVIDA [...] Relator: Desembargador Sérgio Roberto Baasch Luz, 04 de junho de 2019. Disponível em http://busca.tjsc.jus.br/jurisprudencia/#resultado_ancora. Acesso em 05 nov. 2019.

SANTA CATARINA. Lei Complementar nº 491, de 20 de janeiro de 2010. Cria o Estatuto Jurídico Disciplinar no âmbito da Administração Direta e Indireta do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, 2010. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2010/491_2010_Lei_complementar.html. Acesso em: 26 set. 2019.

