



**Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
Lato Sensu em Gestão Pública
Trabalho de Conclusão de Curso**

**A RELEVÂNCIA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR NA
PROMOÇÃO DO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA JUNTO À
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL**

Aluna: Anísia Batista Oliveira de Abreu

Orientador: Prof^o. MSc. Marco Antônio Nunes Bastos

**Brasília - DF
2013**

A RELEVÂNCIA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR NA PROMOÇÃO DO PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA JUNTO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Anísia Batista Oliveira de Abreu¹

RESUMO: O presente artigo tem como escopo discorrer sobre a influência do processo administrativo disciplinar na produtividade e economicidade das atividades desenvolvidas pela Administração Pública Federal. Através das análises desse instituto jurídico, do princípio da eficiência e do direito da estabilidade do servidor, buscar-se-á responder se o processo administrativo disciplinar pode assegurar a promoção do Princípio da eficiência junto ao Poder Executivo Federal.

Palavras-chaves: Processo Administrativo Disciplinar; Princípio da Eficiência; Estabilidade; Avaliação.

Abstract: This article's scope is to discuss the influence of the Disciplinary Administrative Procedure over the productivity and economicity of the activities conducted by the Federal Public Administration. Through the analysis of this legal institute (also known as "D.A.P"), the Principle of efficiency and the right of civil servant stability, it will try to respond if the Disciplinary Administrative Procedure can ensure the promotion of the Principle of efficiency to the Federal Executive Branch.

Keywords: Disciplinary Administrative Procedure; Principle of Efficiency; Stability Right; Evaluation.

¹ Servidora pública federal/DF; Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica/MG; Bacharel em Geografia pela PUC/MG e pós graduanda em Gestão Pública pela Universidade Católica de Brasília/UCB.

PARTE I - Processo Administrativo Disciplinar

1. Conceito

Na ótica de MEIRELLES (1990, p. 588), Processo Administrativo Disciplinar "é o meio de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração".

Para CARVALHO FILHO (2007, p. 864), é um "Instrumento formal através do qual a Administração apura a existência de infrações praticadas por seus servidores e, se for o caso, aplica as sanções adequadas".

Segundo DI PIETRO (2001, p. 507), "(...) os meios de apuração de ilícitos administrativos são o processo administrativo disciplinar e os meios sumários, que compreendem a sindicância e a verdade sabida". Para ela o processo administrativo disciplinar é obrigatório, de acordo com o artigo 41 da constituição, para a aplicação das penas que impliquem perda de cargo para o servidor estável.

Para COSTA (2005, p. 29), o Direito Processual Disciplinar é

[...] o conjunto de normas e princípios, sedimentados em leis, regulamentos, pareceres de órgãos oficiais, jurisprudências e doutrina, que informam e orientam a dinamização dos procedimentos apuratórios de faltas disciplinares, objetivando fornecer sustentação à legítima lavratura do correspondente ato punitivo.

O professor ROSA (2006, p. 133), conceitua Processo Administrativo Disciplinar como sendo

O meio hábil à apuração de faltas disciplinares, violação de deveres funcionais e imposição de sanções aos servidores. A obrigatoriedade do processo disciplinar é estabelecida no regime jurídico a que estiver sujeito o agente público, sendo-o usualmente para a apuração das infrações mais graves e que estão sujeitas à imposição de demissão, suspensão dentre outras.

LUZ (1994, p. 64), sobre o direito administrativo disciplinar aduz ser ele

Ramo do Direito Administrativo Disciplinar destinado a apurar, decidir e regular, por todos os aspectos pertinentes, as relações que o Estado

mantém com os seus servidores, visando ao respeito das Leis e as normas que regulam as atividades funcionais.

Processo Administrativo Disciplinar é um processo instaurado em órgão de serviço público com base em inquérito administrativo destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada nos exercícios de suas funções, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontra investido. (SIDOU, 1991, p. 632)

No âmbito federal, a lei 8.112/90 exige a realização desse processo para a aplicação das penas de suspensão por mais de 30 dias, demissão, cassação de aposentadoria e disponibilidade, dentre outros. Ainda exige o mesmo processo para a demissão ou dispensa do servidor efetivo ou estável, comprovadamente ineficiente no desempenho dos encargos a ele atribuído ou desidioso no cumprimento dos deveres laborais, mesmo se encontrando em estágio probatório.

2. Noções Gerais

O Processo Administrativo Disciplinar – PAD – deriva-se da Constituição Federal, dos estatutos de servidores, das leis orgânicas de categorias funcionais, dos princípios do direito administrativo e das orientações jurisprudenciais. De cunho punitivo, se fundamenta no poder disciplinar conferido ao Estado – para controle e fiscalização – pelas faltas cometidas dos servidores e pessoas sujeitas ao regime funcional da Administração Pública Federal.

MEIRELLES (1990 p. 103) define poder disciplinar do Estado como “faculdade de punir internamente as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos e serviços da administração”.

Estão sujeitos ao PAD os servidores públicos regidos pela Lei 8.112/90 – União, Autarquias e Fundações Públicas. Para esta lei servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público podendo ser de provimento efetivo ou em comissão. O PAD também é obrigatório para apuração de faltas disciplinares cometidas por servidores em estágio probatório. Os servidores aposentados, os demitidos, os exonerados de cargo efetivo ou em comissão e os destituídos do cargo em comissão podem responder a um Processo Administrativo Disciplinar.

Para a imposição da pena de demissão ao funcionário estável e efetivo é indispensável o Processo Administrativo Disciplinar, até mesmo para o servidor em

estágio probatório. Neste procedimento é obrigatório se observar a ampla defesa, o princípio do contraditório e o devido processo legal, assim como em um processo judicial.

Para CRETELLA JR. (2006, p. 58),

“as sanções disciplinares são meios de que dispõe o Estado para manter a boa ordem do serviço e para assegurar a observância dos deveres prescritos, porque a relação de serviço do direito público acarreta, necessariamente, fidelidade e devoção especiais e qualquer contravenção não representa que esse fato isolado tem importância muito maior, porque dele se podem inferir conclusões sobre a existência de sentimentos que estão de acordo com aquela exigência fundamental”.

A fim de assegurar a defesa do acusado e a observância do rito legal, neste procedimento há imposição de formalidades obrigatórias. Também é vedado o julgamento sem o devido fundamento, mesmo que breve, com o objetivo de possibilitar o controle de legalidade da punição pelo Poder Judiciário.

As garantias da ampla defesa e do contraditório devem ser observadas pela comissão como a base da condução do processo, pois são os pilares da validade de todos os atos processuais da decisão prolatada e de todo o processo em si, independentemente do rito adotado.

Em que pese o Judiciário poder controlar a legalidade da punição imposta no PAD, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal, não caberá a ele adentrar na discricionariedade do administrador, devendo se restringir ao aspecto da legalidade do processo administrativo disciplinar.

De acordo com o Estatuto do Servidor Público Federal são três as modalidades de processos disciplinares: a) A sindicância – art. 145 – para as infrações leves, puníveis apenas com advertência e suspensão de até 30 dias; b) O processo sumário – art. 133 – para apurar as infrações de abandono e acumulação ilegal de cargos e de falta de assiduidade habitual, cuja penalidade é a demissão; e c) processo ordinário – art. 149 – que pode ser instaurado para apurar qualquer tipo de irregularidade e aplicação de qualquer das penalidades previstas no referido Estatuto.

São três as fases de um processo disciplinar ordinário: a) instauração, com a publicação do ato – Portaria – que constitui a comissão; b) inquérito administrativo, este subdividido em três subfases: instrução, defesa e relatório; e c) julgamento.

É na fase de instrução que a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, buscando a coleta de prova. Se necessário, poderá recorrer a técnicos e peritos, com o objetivo de buscar a verdade material dos fatos.

Quanto às fases da sindicância a lei é silente sendo admitidas, pacificamente, as mesmas fases do processo ordinário. No entanto, no processo sumário, a lei trouxe inovação estabelecendo as fases da instauração da instrução sumária, subdividida em indicição, defesa e relatório; e julgamento. A fase da instrução, presente na sindicância e no processo ordinário - onde ocorre a coleta de provas – foi substituída pela indicição.

Esta novidade reside no fato de que no processo sumário – art. 133 - as provas já estão produzidas previamente à sua instauração, com a indicação da autoria e a da materialidade, devendo estas, acompanhar a Portaria instauradora do processo disciplinar.

Após a apreciação da defesa, deverá a comissão elaborar um relatório minucioso, que será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

Por fim, os autos serão remetidos, para julgamento, à autoridade que determinou sua instauração, sendo essa competência vinculada pela sugestão da pena a ser aplicada. Deverá ela acatar o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas contidas nos autos – arts. 165,166 e 168 do Estatuto do Servidor Público da União.

Em suma, a responsabilização decorrente de ato funcional, requer a comprovação de ânimo subjetivo do agente, quer seja por culpa, quer seja por dolo. Comprovação e não presunção, pois no processo administrativo disciplinar, assim como nos demais, o que pode e deve ser presumível é a inocência do servidor.

Para MEIRELLES (2001, p. 116), “O poder disciplinar é exercido como faculdade punitiva interna da Administração e, por isso mesmo, só abrange as infrações relacionadas com o serviço (...)”

Para DI PIETRO (2006. p. 596), “(...) a má conduta na vida privada, para caracterizar-se como ilícito administrativo, tem que ter, direta ou indiretamente, algum reflexo sobre a vida funcional, sob pena de tudo, indiscriminadamente, poder ser considerado ‘procedimento irregular’ (...)”

Em sentido oposto, alguns autores intentam alargar esse espectro de abrangência para abarcar o servidor também em sua conduta particular, em especial, Rigolin (1995, p. 255).

3. Legislação fundamental do Direito Disciplinar

O Processo Administrativo Disciplinar está embasado na Constituição Federal de 1988, na Lei 8.112/90; Lei 9.784/99 e na nº Lei 8.429/92.

Decorre ele da competência de a Administração Pública impor modelos de comportamento a seus agentes, com o fim de manter a regularidade, em sua estrutura interna, na execução e prestação dos serviços públicos.

Seu objetivo é prevenir ostensivamente a ocorrência de ilício disciplinar e, caso configurado, busca reprimir a conduta irregular.

A autoridade que tiver conhecimento de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua imediata apuração, por intermédio da sindicância ou do processo administrativo disciplinar, sendo assegurado ao acusado a ampla defesa, conforme o estipulado no artigo 143 da Lei 8.112 de 1990. Por outro lado, caso seja verificada a ocorrência de prescrição antes da instauração pode deixar de deflagrar o procedimento disciplinar – Enunciado nº 4 da CGU.

3.1. Lei 9.784 de 29 de janeiro de 1999

A Lei n. 9.784, de 1999 regula o processo administrativo no âmbito da administração federal, estabelece normas básicas e os procedimentos para proteger os direitos dos administrados e o interesse público, elenca os princípios norteadores e os critérios a serem observados pelos membros da Comissão Processante ou Sindicante.

Esta norma foi introduzida no nosso ordenamento jurídico com o objetivo de impedir circunstâncias que pudessem ser passíveis de ocasionar danos à Administração Pública. Por estabelecer normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta com o objetivo de proteger os direitos dos administrados acabou trazendo inovações no procedimento administrativo disciplinar dos servidores públicos da União.

Ao afirmar que visava à proteção dos direitos dos administrados, criou-se, inicialmente, uma discussão sobre sua aplicabilidade ou não no processo administrativo disciplinar regulado pelo Estatuto dos Servidores Públicos da União. Hoje, já pacificado o entendimento, ela é utilizada subsidiariamente ao procedimento de apuração de falta disciplinar dos servidores públicos civis federais, sendo a Lei 8.112/90, a sua norma específica.

3.2. Lei 8.429 de 02 de junho de 1992

Trata esta lei da improbidade administrativa que é caracterizada por determinadas condutas praticadas por agentes públicos e também por particulares que nelas tomem parte. De acordo com o seu artigo 2º, agente público é todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo 1º, *in verbis*:

Art. 1º

Os atos de improbidade praticados por qualquer agente público, servidor ou não, contra a administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, serão punidos na forma desta lei.

Parágrafo único. Estão também sujeitos às penalidades desta lei os atos de improbidade praticados contra o patrimônio de entidade que receba subvenção, benefício ou incentivo, fiscal ou creditício, de órgão público bem como daquelas para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com menos de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, limitando-se, nestes casos, a sanção patrimonial à repercussão do ilícito sobre a contribuição dos cofres públicos.

O enriquecimento ilícito, as lesões ao erário e os atos que violam os princípios da Administração Pública estão definidas em seus artigos 9º, 10 e 11. Assim, a improbidade administrativa é aquela conduta considerada inadequada – por desonestidade, descaso ou outro comportamento impróprio ao exercício da função pública.

Esta norma teve origem no mandamento inserido no artigo 37, § 4º, da Constituição Federal, que assim dispõe: “os atos de improbidade administrativa

importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei [...]”

Percebe-se que tanto o constituinte, ao inserir o artigo 37, § 4º, na Constituição, quanto o legislador, ao elaborar a Lei nº 8.429/1992, expressaram uma vontade política da sociedade voltada a um adequado gerenciamento da coisa pública. O princípio da moralidade administrativa pode ser apontado como critério definidor da improbidade administrativa que impõe ao agente público a observância de um comportamento ético.

Cabe informar que conforme indicado no parágrafo único, do artigo 1º, da Lei 8.429/92, o sujeito passivo da improbidade sempre será uma pessoa jurídica. Isso decorre da própria finalidade da lei, de proteger a moralidade administrativa.

Hoje se encontra pacificado que as sanções estabelecidas nesta lei não possui natureza penal, não ficando, portanto, sujeitas às normas gerais do Direito Penal, embora uma conduta concreta possa ser enquadrada, ao mesmo tempo, como crime sancionável pelo Código Penal ou outra norma de natureza penal.

4. Penalidades aplicáveis em um PAD

As penalidades aplicáveis em um procedimento administrativo disciplinar são: advertência; suspensão; e a demissão - penas expulsivas. Aplica-se a suspensão direta nas faltas elencadas no artigo 130 e na reincidência da advertência. Quanto as penas expulsivas elas são de demissão, para o servidor efetivo e o efetivo com função de confiança. Para o cargo em comissão e função comissionada a pena será de destituição, e para o aposentado ou em disponibilidade, a pena será de cassação, em conformidade com os artigos 132, 134 e 135 da Lei 8.112/90.

5. Responsabilização jurídica

Ao cometer um ilícito no desempenho de suas funções o servidor público civil responderá pelo ato em três instâncias: civil, penal e administrativa, conforme dicção do artigo 125 da Lei 8.112/90:

“As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.” Dessa forma, falta do cumprimento dos deveres no exercício da função pública ou em razão de transgressão de deveres ou proibições dão margem à responsabilidade administrativa; danos patrimoniais causados à Administração Pública ou a terceiros ensejam a responsabilidade civil; e a prática de crimes funcionais e contravenções, a responsabilidade penal (CGU. Curso de Processo Administrativo Disciplinar, 2013. p.22.)

A responsabilidade administrativa decorre da Lei nº 8.112/90. Sua origem advém do cometimento de infrações funcionais, por ação ou omissão praticada no desempenho do cargo ou função, gerando a responsabilidade administrativa, o que levará ao servidor faltoso a imposição de sanções disciplinares. Na instância administrativa a apuração da infração disciplinar ocorrerá por meio de sindicância punitiva ou de processo administrativo disciplinar. Neste processo são assegurados todos os direitos constitucionais, em especial, ao contraditório e à ampla defesa.

Consiste a responsabilidade civil no ressarcimento dos prejuízos causados à Administração Pública ou a terceiros em razão de prejuízos originários de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposos, originários em decorrência do exercício das atribuições do servidor público. Esta responsabilidade é subjetiva e dependerá da prova de existência do dano, nexos de causalidade entre a ação e o dano ou do dolo da sua conduta, podendo ser material ou moral.

Quanto à responsabilidade penal do servidor público esta decorrerá da prática de infrações penais. Estará ele sujeito a responder a processo crime e suportar os efeitos legais da condenação definida pelo Poder Judiciário nos casos de conduta dolosa ou culposa. Na seara penal foi ampliado o conceito de servidor público, sendo considerado também “quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública.” Aquele que trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública também responderá como servidor público. De acordo com o parágrafo único, do artigo 171, da Lei 8.112 de 1190, quando a infração disciplinar for considerada como crime, o processo disciplinar deverá ser remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal cabível.

As sanções administrativas, civis e penais poderão ser aplicadas ao servidor, sem que se considere *bis in idem* - dupla ou tripla punição para o mesmo fato irregular, sendo este o sentido legal do artigo 125 da Lei 8.112/90,. Embora as esferas administrativa, cível e penal sejam independentes e possam ser aplicadas

concomitantemente, poderá, excepcionalmente, o resultado do juízo criminal produzir efeitos no âmbito disciplinar. Caso a sentença penal for absolutória por negar a existência do fato ou a autoria afastará ela a responsabilidade administrativa do servidor.

6. Sistema de correição em números

Criada no ano de 2001, pela Medida Provisória nº 2.143-31, a Controladoria-Geral da União (CGU) é órgão vinculado diretamente à Presidência da República. Buscando aprimorar a Administração Pública no processo de acompanhamento, fiscalização e orientação dos trabalhos correcionais, a estrutura da CGU foi alterada, mais recentemente, pelo Decreto 5.480, de 30 de junho de 2005 e pelo Decreto nº 5.683, de 24 de janeiro de 2006.

O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal é regulado pelo Decreto nº 5.480/2005, sendo constituído de unidades voltadas às atividades de prevenção e apuração de irregularidades disciplinares, desenvolvidas de forma coordenada e harmônica.

Sendo uma das áreas de atuação fundamental da CGU, a correição é a atividade desenvolvida pela Corregedoria-Geral da União/CRG – Órgão Central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - cuja atuação apresenta natureza preventiva e repressiva.

Preventivamente, compete a ela orientar os órgãos e entidades supervisionados – também por meio de ações de capacitação na área correcional – e realizar inspeções nas unidades sob sua ingerência. Repressivamente, a Corregedoria-Geral da União realiza atividades ligadas à apuração de possíveis irregularidades cometidas por servidores públicos federais e à aplicação das devidas penalidades.

Quantificando a atuação do Sistema de Correição do Governo Federal, tanto em sua atuação preventiva quanto na repressiva, no período de 2004 a 2012, contou-se com a capacitação de 10.357 servidores para atuarem em comissões de processos administrativos disciplinares; no âmbito do Executivo Federal ocorreu a instauração de 52.533 processos, entre 2003 e 2012, e, diretamente pela CGU, a instauração de 432 procedimentos disciplinares, sendo 122 deles sindicâncias patrimoniais entre o ano de 2005 e 2012; além de um total de 1.747

encaminhamentos com determinações de instauração de processos disciplinares no período de 2006 a abril de 2013, conforme dados divulgados no sítio da Controladoria-Geral da União.

Como resultado da atuação efetiva de todo o Sistema de Correição, 7.131 punições foram aplicadas, no período compreendido entre 2003 e abril de 2013, conforme dados demonstrados na tabela abaixo:

Tabela – Número de punições, por fundamentações, aplicados no período de 2003 a abril de 2013.

Principais fundamentações	N
Abandono de cargo - art. 132,II – 8.112/90	617
Improbidade administrativa – art. 132, IV - 8.112/90	1.530
Outros fundamentos	1.893
Proceder de forma desidiosa – art. 117, XV - 8.112/90	357
Recebimento de propina – art. 117, XII - 8.112/90	370
Valimento indevido do cargo – art. 117, IX - 8.112/90	2.364
Total	7.131

Fonte: Portal da Transparência da Controladoria-Geral da União

Do total de 7.131 punições aplicadas, 4.292 são punições expulsivas de servidores do Poder Executivo Federal. A corrupção e o abandono/inassiduidade/acumulação são as duas principais fundamentações com maior número de incidência, com 2.352 e 953 punições respectivamente, conforme dados divulgados no site da Controladoria-Geral da União.

PARTE II – Princípio da Eficiência

1. Os princípios fundamentais da Administração Pública

Para José Cretella Júnior *apud* Di Pietro “Princípios de ciência são as proposições básicas, fundamentais, típicas que condicionam todas as estruturas

subsequentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência”. As normas, portanto, estão subordinadas aos princípios, devendo esses serem aplicados ante a inexistência daquelas em obediência ao Estado de direito.

O artigo 37, caput, da nossa Constituição traz esculpidos vários princípios aplicados à nossa administração pública, sendo, da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e o da eficiência. O administrador público deles não poderá se afastar sob pena de desvio do interesse público constituindo, portanto, verdadeiros fundamentos de toda e qualquer ação da Administração Pública.

Conta a nossa Carta Magna com princípios expressos ou explícitos e princípios não-expressos ou implícitos. Trataremos exclusivamente dos expressos por estar o da eficiência contido neste grupo de classificação.

Toda a administração pública seja ela direta ou indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos estados-membros, do Distrito Federal ou dos Municípios, deve observar os princípios dispostos no artigo 37 da Constituição Federal, pois serão eles que estabelecerão as diretrizes que devem ser seguidos por todos aqueles que atuam na Administração Pública.

Os princípios expressos na Constituição brasileira, são:

- Da Legalidade: implica subordinação do administrador à lei. Este só pode fazer aquilo que a lei permite.
- Da Impessoalidade: ou finalidade pública, situa-se no tratamento isonômico e neutro a todos os administrados, sempre tomando por base o interesse público, contido no fim legal a que se propõe a norma.
- Da Moralidade: é necessário que o administrador público continuamente obedeça aos ditames éticos e morais, devendo seus comportamentos serem revestidos de lisura e neutralidade e sempre visando o bem comum.
- Da Publicidade: todo e qualquer ato administrativo deve ser publicado, salvo quando a matéria necessita imprescindivelmente de sigilo. Tal princípio busca dar transparência aos atos da administração pública, sendo um requisito de eficácia e moralidade dos mesmos.
- Da Eficiência: medida rápida, eficaz e coerente do administrador público na busca por soluções das necessidades da sociedade, primando pela melhor utilização possível dos recursos públicos. É este que passaremos a estudar mais detalhadamente por ser objeto específico de estudo para o desenvolvimento deste trabalho.

2. Conceito e finalidade do princípio da eficiência

Por serem considerados como direitos subjetivos públicos os princípios fundamentais do regime jurídico administrativo devem ser obrigatoriamente observados pelo administrador público. Terá este o dever de atuar obedecendo aos limites impostos pelos princípios, sendo eles: o princípio da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência.

Na visão de MORAES (2005, p. 121), o princípio da eficiência,

[...] é aquele que impõe à Administração Pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção de critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível os recursos públicos, de maneira a evitar desperdícios e garantir-se uma maior rentabilidade social.

Para DI PIETRO (2005, p. 92) este princípio se divide no modo de atuação do agente público e no modo de organizar, estruturar e disciplinar a Administração Pública, na busca pelo melhor resultado decorrentes da prestação dos serviços oferecidos.

Segundo GASPARINI (1995, p. 50), o não atendimento dentro do conceito de eficiência pode levar o Estado a indenizar os prejuízos que o atraso possa ter ocasionado ao interessado num dado desempenho estatal.

Em vários acórdãos, a 6ª Turma do STJ já se posicionou em relação à necessidade da eficiência no serviço público, ao afirmar a necessidade de o administrador voltar-se para o resultado do seu ato, qual seja, o interesse público. Este deve nortear todo o agente público sob pena de responder pelos danos que ocasionar ao erário.

A eficiência deve ser entendida como medida rápida, eficaz e coerente do administrador público, na busca de atender as necessidades da sua coletividade, sem procrastinação.

Este princípio exige do administrador público a sua subordinação à supremacia do interesse público frente ao privado. Busca, portanto, maior produtividade e economicidade, o fazer mais com menos, o equilíbrio das finanças e de todo sistema institucional-legal.

3. Características do princípio da eficiência

A atividade privada foi o paradigma das reformas administrativas implementadas na administração pública. Alguns autores chegam a vislumbrar uma fuga para o direito privado. Este para sobreviver à concorrência, deve imprescindivelmente ser eficiente. Como o Estado gerencial tem por paradigma a iniciativa privada, um dos princípios elementares de sua administração pública é o da eficiência, que apresenta como características:

- a) Promoção do bem comum: a administração pública deverá sempre a direcionar suas atividades e seus serviços públicos ao interesse da sociedade respeitando, em absoluto, a supremacia do interesse público;
- b) Imparcialidade e Neutralidade: todo e qualquer administrado tem direito ao tratamento isonômico, neutro e racional, sendo vedado o favorecimento do interesse particular em detrimento do coletivo;
- c) Transparência: os atos administrativos públicos estão subordinados ao princípio da publicidade o que possibilita o acompanhamento da gestão pública quanto a lisura;
- d) Participação Popular: busca da maior aproximação e participação popular frente à gestão administrativa pública;
- e) Desburocratização: é o cerne do instituto por buscar eliminar da administração pública a auto-referência e a padronização de procedimentos, que se evidenciam como os principais problemas do modelo burocrático de administrar;
- f) Qualidade: busca a satisfação do usuário, ou cliente, que deve obter serviços com presteza, qualidade em seu sentido estrito e eficácia.

4. O controle da eficiência

Todo ato praticado pelo administrador público pode ser revisto através do controle da legalidade posto que o caput do artigo 37 da Constituição Federal apresenta os elementos norteadores dos atos do gestor público. Mesmo no caso dos atos discricionários estaria o administrador limitado ao seu campo de atuação por observância da formalidade do ato administrativo e em razão do interesse público.

Para ZANCANER (1993, p. 48) a utilização de critérios subjetivos é uma forma de atribuição concedida ao administrador pela legalidade, não podendo,

portanto, ser entendida como uma faculdade extralegal, posto que só será válida e relevante a apreciação subjetiva do administrador, se exercitada estritamente dentro da margem de liberdade concedida pela lei. Afirma que mesmo nos atos discricionários a lei pode regular alguns de seus elementos, uma vez que todo poder do Estado de Direito deriva da lei, sob pena do perecimento do próprio poder.

De acordo com GASPARINI (1995, p. 88-89) é possível o exame do ato administrativo discricionário pelo Judiciário sob o aspecto da legalidade, colocando ainda que devem ser oportunos e convenientes sob pena de nulidade .

Este princípio obriga o administrador público a atender em todos os atos ao princípio da eficiência, ou seja, além de praticá-lo nos estritos termos da lei, o faça com resultados positivos para a Administração, e com maior proveito para a coletividade, sob pena de anulação, quer seja pela própria administração ou pelo judiciário.

O ato administrativo pode ter o controle sob o aspecto da legalidade e do mérito. O controle do mérito do ato administrativo ocorrerá através da análise da conveniência, da oportunidade e também da eficiência da sua atuação, ficando a cargo de quem editou o ato a sua revogação.

Se submete também a um controle prévio do Poder Legislativo, quando o próprio Poder Legislativo examina os projetos de lei. Da mesma forma, o Poder Executivo utiliza o veto como fator político-jurídico para não colocar em vigor um instrumento normativo eivado de vícios, dentre os quais aqueles que ofendam os princípios básicos da administração.

Em sua Súmula 473, o STF aduz que o controle da legalidade fica tanto a cargo da própria Administração como do Judiciário. Este com a análise do aspecto da legalidade do ato se foram observadas as condições expressas no ordenamento público para que o administrador pudesse praticar o ato administrativo, sob pena de nulidade.

Para ZANCANER (1993, p. 67) a Administração Pública tem o dever de restaurar o princípio da legalidade toda vez que o tiver violado em razão da edição de atos viciados. Para tanto tem a Administração o dever de invalidar seus atos quando estes não estejam dentro da margem discricionária de atuação, independente de atuação externa, em face dos princípios constitucionais da Administração Pública.

Na visão de BANDEIRA DE MELLO (1994, p. 451), violar um princípio é mais grave que transgredir uma norma qualquer pois sua desatenção ofende todo o sistema de comandos, pois ao ofendê-lo, abatem-se as vigas que o sustentam e alui-se toda a estrutura nele esforçada.

Entre os principais meios de fiscalização da eficiência estão a participação popular, a atuação das agências reguladoras e a implantação do modelo gerencial de Administração.

A Emenda Constitucional nº 19 tornou obrigatória a elaboração de normas disciplinadoras da participação do usuário na administração pública direta e indireta. Assim, terá o legislador que voltar sua ação para a criação de leis que propiciem o acesso da população nas decisões dos gestores públicos.

As agências reguladoras são autarquias que desempenham função de controle sobre a prestação de serviços públicos, sobre exercício de atividades econômicas e sobre as atividades privadas, além de atuarem como planejadoras estratégicas do governo em relação ao seu campo de atuação.

O terceiro e último modo de controle da eficiência da administração pública adveio com o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado quando este propôs a implantação do Modelo Gerencial de Administração que têm como característica preponderante o controle dos resultados das atividades a que se presta a exercer.

O meio processual para atacar os atos lesivos ao patrimônio público, bem como aqueles que venham a ofender os princípios da Administração Pública é através das ações Civil Pública e Popular. A Ação Civil Pública abrange especialmente a defesa do meio ambiente, do consumidor e do patrimônio histórico ou cultural, a ser levada a efeito tanto pelo Ministério Público quanto pelas pessoas jurídicas de direito público interno (Estados, DF, Municípios), visando desfazer atos não só de terceiros que lesem esses interesses supra individuais, bem como atos do administrador público em ofensa aos mesmos interesses.

PARTE III - Princípio da eficiência x Estabilidade do servidor público

1. A flexibilização da estabilidade do servidor público civil da União

A reforma administrativa, na busca pela modernização da Administração Pública, modificou o modo de atuação do Estado. Para atender a essa necessidade,

o Texto Constitucional passou a trazer, expressamente, o dever da eficiência. Esta norma tornou-se regulamentadora da atividade administrativa, ditando regras relacionadas à obtenção de resultados positivos na busca de se alcançar o interesse público de forma rápida, eficaz e com menor dispêndio público.

Para se adequar às alterações introduzidas por este instituto, foi necessário que o legislador restringisse os efeitos do regime estatutário. Assim, foi criada a dispensa do servidor público baseada na ineficiência no desempenho das atribuições públicas averiguada na avaliação periódica de desempenho. Mas, também, não poderá a estabilidade do servidor público ser amplamente restringida por se tratar de um instrumento necessário ao cumprimento da função pública que é alcançar o interesse público.

A conjugação dessas duas normas é fonte de grande dificuldade aos legisladores pátrios, em razão de serem extremamente necessárias ao regime jurídico administrativo e a tutela do interesse da coletividade, buscando-se meios de ponderá-las de modo a beneficiar o interesse público e de ampliar ao máximo os efeitos da eficiência e restringir ao mínimo os da estabilidade.

A eficiência é vista como meio de efetivar políticas públicas com maior produtividade, conjugando boa prestação do serviço com menor tempo e menor dispêndio de recursos financeiros do Estado a fim de cumprir com o verdadeiro interesse público. A morosidade e a má prestação do serviço impedem a consecução do fim administrativo que é alcançar o desenvolvimento nacional.

A estabilidade, por sua vez, é garantia constitucional, abordada sob dois aspectos: por um lado preserva o servidor no seu cargo, evitando dispensas arbitrárias; e, por outro, zela pela imparcialidade, eficiência e continuidade dos servidores públicos no desenvolvimento de suas funções, consistindo garantia do cidadão.

Por repercutir em benefícios ao próprio serviço público, os doutrinadores pátrios ainda são muito divergentes quanto à legitimidade da mitigação a estabilidade do servidor público, pois ela é um instrumento valioso para o exercício das funções do cargo público na medida em que garante o desempenho das atribuições administrativas de forma proba, eficiente e imparcial.

Apesar de sua importância jurídica, percebe-se, que a aplicabilidade da eficiência não produz plenamente seus efeitos, haja vista os servidores estatutários não terem o rendimento esperado e necessário à Administração Pública, à

efetivação do interesse público e à consecução do desenvolvimento nacional. Esta situação decorre do fato de não existir no ordenamento pátrio normas eficazes a impedir a ineficiência por parte do Servidor.

2. A supremacia do interesse público

O descompromisso com o trabalho, típico dos servidores públicos, é consequência do instituto da estabilidade o que compromete o alcance do interesse público de modo satisfatório, e macula o real sentido deste princípio, que é promover a continuidade, a própria eficiência e a imparcialidade dos serviço público.

A estabilidade é relevante ao regime jurídico administrativo, pois zela para que interesse público seja o objeto da prestação de serviços públicos em detrimento de interesses de governantes e de qualquer outro particular além de assegurar a prestação de serviços ininterrupta o que colabora na consecução do princípio da eficiência.

A estabilidade deve ser vista como verdadeiro princípio constitucional, pois é norma intrínseca ao regime de direito público por tutelar a supremacia do interesse público sobre privado, assim como o dever de eficiência é necessário para atingir o bem comum e a justiça social.

Entre duas normas conflitantes, a supremacia do interesse público sobre o particular e o direito fundamental à boa administração devem ser pontos definidores da ponderação de valores entre ambas.

Na existência de conflitos de normas de direito público que regem a Administração Pública, deve se sobressair a norma mais adequada a tutelar o interesse público, pois a consecução do interesse público é a razão da intervenção do Estado no domínio social. Assim, o Estado deve sempre buscar alcançar o interesse da coletividade, orientando sua atividade administrativa na interpretação da norma que trazer maiores benfeitorias à sociedade.

O administrador no desempenho da função pública deve empenhar-se para dar máxima efetivação às normas constitucionais, não só obedecendo a lei como também o seu espírito que no caso de normas norteadoras da atividade administrativa é o alcance do interesse público.

Dessa forma, o Estado deve estar pautado no texto prescrito na norma, mas deverá dilatá-la e conjugá-la com as demais normas a procura da ampliação do seu

alcance que é o atendimento do interesse público de modo satisfatório ao anseio popular.

3. Instrumentos constitucionais e legais de avaliação de eficiência do servidor público federal da União

A Reforma Administrativa trazida pela Emenda Constitucional n°. 19/98 proporcionou a reestruturação da Administração Pública para adequá-la a eficiência administrativa. Para tanto, foram criadas duas formas de avaliação de desempenho, quais sejam, a avaliação especial de desempenho, prevista no § 4º do art. 41 da CRFB, que é pressuposto para aquisição da estabilidade; e a outra, chamada de avaliação periódica de desempenho, disposta no III, do §1º do mesmo artigo, é uma forma de desligamento do vínculo entre o servidor e a Administração Pública.

Na busca da normatização do dever da eficiência pelos servidores públicos e, assim, legitimar condutas imperativas em prol da eficiência do servidor estável, o art. 41, §1º, da CRFB arrola como uma das formas de perda de cargo a ineficiência constatada em avaliação periódica de desempenho, conforme se vê pelo texto constitucional do artigo:

*“Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:
I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. [...]”*
§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.”

Por força da Constituição Federal tem o servidor a obrigação expressa de cumprir com os seus deveres funcionais de forma célere, eficaz com reduzido dispêndio público, sob pena de não adquirir a estabilidade desejada ou ser dispensado do cargo público por ineficiência.

A avaliação especial de desempenho é o requisito obrigatório para a aquisição da estabilidade no cargo efetivo. Após aprovação em concurso público para provimento de cargo de caráter efetivo, o servidor passará pelo estágio de

experiência no serviço público por três anos, denominado de estágio probatório. Neste período, será analisado se o servidor público tem aptidão para bem cumprir as atribuições funcionais do cargo.

Para ratificar a permanência do servidor no serviço público, nos últimos quatro meses do estágio probatório é realizada a avaliação de desempenho. Só após a avaliação positiva é que ele tornará estável por atender ao dever administrativo da eficiência administrativa.

Esta avaliação consiste na análise de eficiência do servidor, após o estágio probatório para aquisição da estabilidade. Caso seja considerado inapto para execução do serviço público, o servidor será exonerado do cargo, devendo para tanto ser instaurado procedimento administrativo para averiguar a veracidade da ineficiência.

O intuito da exigência do procedimento administrativo prévio é impedir a dispensa arbitrária dos servidores públicos, pois impede que as autoridades administrativas exonerem servidores por perseguição pessoal sob o manto da alegação da ineficiência. Deve ser respeitado, ainda, o direito ao contraditório e à ampla defesa para efetivar a exoneração do servidor público em estágio probatório que não obteve resultados positivos no exame de desempenho.

Conforme aduz CALDAS (2007, p. 341), a avaliação periódica de desempenho,

“Possui como característica, a relação de controle de resultados no serviço público, é dizer, tal procedimento, como bem explicitado no inciso III, § 1º, do art. 41 da CF/88, visa garantir a plena e execução de qualidade dos serviços públicos, na maneira em que provoca a instabilidade do servidor, que terá receio de praticar as suas atividades de forma desidiosa. Desta forma, pode-se averiguar o “quantum” cada servidor disponibiliza da sua eficiência para a Administração.”

Diante do receio de ser desvinculado da Administração Pública, a avaliação periódica de desempenho propicia que o servidor seja mais atento ao cumprimento de suas funções e preocupado com os resultados positivos e bem como com as contribuições que causar à sociedade.

Frente à defesa de direitos públicos, a avaliação periódica de desempenho não se pode furtar de ser imparcial, havendo a necessidade de criação de parâmetros objetivos para a avaliação de eficiência do servidor público, sob pena de

se albergarem perseguições políticas e desfavorecimentos pessoais e, portanto, ilegais.

Além disso, a dispensa deve ser precedida de procedimento administrativo com vista a possibilitar o exercício do direito do contraditório e da ampla defesa do servidor tido como ineficiente. Isto tudo para zelar pelo direito, previsto na CRFB, de permanência do servidor público no cargo e assegurar a prestação de serviço público imparcial.

Desse modo somente quando demonstrado que o servidor é inservível ao serviço público, após tentativa de torná-lo eficiente, seria possível a exoneração. É um modo de interpretar esta nova mudança constitucional sem trazer prejuízos à prestação do serviço público e ao interesse público, garantindo a eficiência e a estabilidade do servidor.

Conclui-se, assim, que a avaliação periódica de desempenho deve ser interpretada e regulamentada de modo a conciliar duas normas imprescindíveis à atividade administrativa, quais sejam, a estabilidade e o princípio da eficiência.

4. Objetos do Processo Administrativo Disciplinar

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas funções ou relacionada com as atribuições do cargo em que se encontra investido - não só a responsabilidade administrativa, mas também penal e civil. Apura ainda, o processo de avaliação de desempenho no estágio probatório, em caso de reprovação do servidor, bem como a análise da ficha de acompanhamento do desempenho no estágio probatório pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho. É, portanto, instrumento adequado para a apuração dos fatos, identificação dos responsáveis, quantificação do dano e obtenção do ressarcimento.

A instauração de PAD será sempre necessária para a aplicação das penalidades de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada e no caso de suspensão superior a 30 dias (o limite da penalidade de suspensão é de 90 dias).

O regime disciplinar do funcionalismo além de se preocupar com os atos desempenhados no exercício funcional busca também preservar a imagem, decoro

e credibilidade que devem merecer perante a sociedade daqueles que titularizam cargos e funções públicas.

Para COSTA (2004, p. 201), o procedimento irregular do servidor em sua vida privada pode se enquadrar no âmbito da responsabilidade disciplinar, em virtude do fato de a moralidade e seriedade da Administração Pública eventualmente caírem no descrédito diante dos administrados, no caso da presença de elemento inescrupuloso e desonesto nos quadros funcionais do Estado.

Assim, mesmo as faltas alheias ao serviço podem implicar responsabilidade disciplinar, desde que a conduta irregular seja suscetível de se refletir sobre a função pública.

Afirma OSÁRIO (2007, p. 81), que o prestígio da Administração Pública ante os administrados supõe a honra institucional, a boa fama, a reputação e o patrimônio moral das entidades públicas, os quais devem ser respeitados como cânones pelos agentes públicos.

Também para CRETELLA JUNIOR (1999, p. 84), a violação dos deveres do funcionário pode ocorrer por faltas cometidas fora do serviço, mas que repercutam sobre a honra e a consideração do agente, a ponto de, por ressonância, refletir-se no prestígio da função pública.

Na mesma linha, CARVALHO (1957, p. 136), afirma que “mesmo fora da função, quando o funcionário pratica ato que o desmerece perante o conceito público, é passível de responsabilidade.”

Para CAETANO (2002, p. 751), “é preciso que, fora do serviço, não esqueça o respeito devido à corporação de que faz parte”, mas ressalva que o dever de boa conduta na vida privada não compreende a esfera da intimidade do funcionário; só as manifestações da vida particular que, por sua publicidade, possam causar escândalo e com prometer o prestígio da função pública.

Em igual compasso, JUNIOR (1972, p. 24) destaca que os fatos praticados na vida particular do servidor só poderão ser computados para fins de punição na órbita disciplinar quando afetarem gravemente a consideração do infrator e abalarem o exercício funcional, pautando-se o exame segundo o meio, os costumes vigentes no meio social, o grau de reprovação da conduta e, sobretudo, a publicidade e o escândalo decorrentes da má atitude, tendo em vista que as instituições são julgadas por seus integrantes, mas afiança que não se pode invadir a esfera da intimidade do funcionário.

5. Considerações finais

Com o advento da Emenda Constitucional nº. 19, que deu origem ao princípio da eficiência, torna-se forçoso à administração pública buscar maior produtividade e economicidade em suas atividades. De acordo com a teoria da imputação, o servidor é o meio pelo qual o Estado manifesta seus atos, portanto, possui do mesmo modo o dever de eficiência ao desempenhar sua função administrativa.

Sem eliminar o controle jurisdicional, o processo administrativo disciplinar tem estreita relação com o Poder Disciplinar, por atuar no âmbito funcional, e buscar apurar e punir faltas praticadas pelos servidores públicos, sendo sua instauração possível só quando da existência de elementos evidenciadores da ocorrência de uma infração.

Porém, a estabilidade é uma prerrogativa da função pública. Ela é um instrumento imprescindível que possibilita o exercício das atribuições do cargo público e garante o cumprimento do dever da imparcialidade. De tal modo que se torna uma garantia não só do servidor, mas da sociedade, já que garante a prestação de serviços em consonância com o interesse público.

Mas a possibilidade de dispensa do servidor ao se constatar a sua ineficiência na avaliação periódica de desempenho, assim quando da constatação de outras faltas, representa uma mitigação da estabilidade do servidor público em busca da eficiência administrativa, por auxiliar na diminuição do índice de descompromisso com o trabalho e propiciar uma maior eficiência por parte da Administração Pública.

Importante aduzir que, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal, não é dado ao Judiciário adentrar na discricionariedade do administrador, devendo se restringir ao aspecto de legalidade do processo administrativo disciplinar, embora, atualmente, é possível que o Poder Judiciário examine a legitimidade da sanção imposta neste procedimento.

Pelo todo explicitado, pode-se afirmar que o Processo Administrativo Disciplinar tem estreita relação com o princípio da eficiência, pois ao buscar apurar e punir faltas praticadas pelo servidor público, no exercício de suas funções ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontra investido, possibilita

à administração pública alcançar maior otimização em suas atividades e, por conseguinte, atingir os reais interesses públicos.

BIBLIOGRAFIA

- 1 ARAUJO, Jailton Macena de; ALEIXO, Maria Isabela Nascimento. **Aplicação do princípio da eficiência administrativa em face da estabilidade dos servidores públicos civis da União.** 2012. Disponível em: www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em: 15 set. 2013.
- 2 BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo.** 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1994. 451 p.
- 3 BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização de texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).
- 4 BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Processo Administrativo Disciplinar para formação de membros de Comissões.** 2013. Caderno de Slides. Brasília. p. 35.
- 5 BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, 19 abr. 1991. p. 1.
- 6 BRASIL. Lei n. 8429, de 02 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 03 jun. 1992. p. 6993.
- 7 BRASIL. Lei n. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos, previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 14 fev. 1995. Seção 1, p. 1917.
- 8 BRASIL. Lei n. 9784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 01 fev. 1999, p.1.
- 9 BRASIL. Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1999. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 22 jun. 1993, p. 8269.
- 10 BRASIL. Lei n. 12.527, de 18 de junho 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, edição extra, 18 nov. 2011, p. 1.
- 11 BRASIL. Decreto n. 5.480, de 30 de junho de 2005. Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 01 jul. 2005, p. 3.

12 BRASIL. Medida Provisória n. 2.143, de 2 de abril de 2001. Altera dispositivos da Lei nº 9.649, de 27 de maio de 1998, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. Diário Oficial Eletrônico, Brasília, 03 abr. 2001, p. 1.

13 CALDAS, Geraldo Pereira. **Direito Administrativo**. 2. ed. Paraná: Juruá, 2007. 341 p.

14 CAMBI, Eduardo. **Processo administrativo (Disciplinar) e Princípio da Ampla defesa na Constituição Federal de 1998**. 2009. Disponível em: <www.rkladvocacia.com/arquivos/.../art_srt_arquivo20091210131655.pdf>. Acesso em: 15 set. 2013.

15 CAMPOS, João. **Os procedimentos administrativos disciplinares à luz da Lei 8.112, de 1990**. 2010. Disponível em: <www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/.../DIREITO/26-.pdf>. Acesso em: 15 set. 2013.

16 CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 17. ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2007. 967 p.

17 CARVALHO, Edgar de. **Direitos e deveres do funcionário da Prefeitura do Distrito Federal**. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957. 184 p.

18 COSTA, José Armando da. **Direito Administrativo Disciplinar**. 2. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2004. 683 p.

19 _____. _____. 3. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2005. p. 29

20 CRETELLA JÚNIOR, José. **Prática de processo administrativo**. 3.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. 211 p.

21 _____. _____. 5. ed. Revista e atualizada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. 240 p.

22 DE PLACIDO E SILVA. **Vocabulário Jurídico**. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. 3 v.

23 DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 507.

24 _____. _____. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 596.

25 _____. _____. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 823 p.

26 FABÍOLA, Araújo Souto do Nascimento. **O processo administrativo segundo a Lei 9.784/99: quanto às normas disciplinares da administração pública e os princípios que regem a lei**. 2013. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/>>. Acesso em: 15 set. 2013.

- 27 GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. 651 p.
- 28 _____. Op. Cit., p. 88–89.
- 29 LUZ, Egbertp Maia. **Direito Administrativo Disciplinar**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994. 367 p.
- 30 MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 15. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990. 703 p.
- 31 _____. _____. 26.ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 116.
- 32 MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 121.
- 33 MOSCON, Elmo. **Sindicância e processo administrativo disciplinar no âmbito federal**. 2012. Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/>>. Acesso em: 15 set. 2013.
- 34 OSÓRIO, Fábio Medina. **Teoria da Improbidade Administrativa**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. 574 p.
- 35 RIGOLIN, Ivan Barbosa. **Comentários ao regime único dos servidores públicos civis**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. 255 p.
- 36 ROSA, Márcio Fernando Elias. **Direito Administrativo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. 288 p.
- 37 SANTOS, Alvacir Correa dos. **Princípios da eficiência da administração pública**. São Paulo: LTr, 2003. 270 p.
- 38 SAKAI, Mariana Katsue, SAKAI, Ana Maria Ottoni. **Evolução do processo administrativo disciplinar**. 2013. Disponível em: <<http://semanaacademica.org.br/evolucao-do-processo-administrativo-disciplinar>>. Acesso em: 15 set. 2013.
- 39 SIDOU, J.M. Othon. **Dicionário jurídico**: Academia de Letras Jurídicas. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991. 913 p.
- 40 Sistema de Correição do Governo Federal - 2004 a 2012. Controladoria-Geral da União. Portal da transparência. Disponível em: <<http://www.portaltransparencia.gov.br>>. Acesso em: 16 set. 2013.
- 41 ZANCANER, Weida. **Da Convalidação e da Invalidação dos Atos Administrativos**. Coleção Temas de Direito Administrativo. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 1993. 1 v. p. 48-68