



**Deveres e penalidades dos servidores públicos federais no âmbito da lei
Nº 8.112/1990, e seus reflexos na lei complementar estadual Nº 68/1992**

**Duties and penalties of federal public servants under law
No. 8.112/1990, and their reflections in supplementary state law
No. 68/1992**

DOI: 10.55905/oelv21n11-003

Recebimento dos originais: 29/09/2023

Aceitação para publicação: 30/10/2023

Flávio da Silva Medeiros

Graduando em Gestão Pública

Instituição: Instituto Federal de Rondônia

Endereço: Avenida Governador Jorge Teixeira, 3146, Setor Industrial, Porto Velho -
RO, CEP: 76821-002

E-mail: flavio.silva@estudante.ifro.edu.br

Franciele Gonçalves do Nascimento

Graduanda em Gestão Pública

Instituição: Instituto Federal de Rondônia

Endereço: Avenida Governador Jorge Teixeira, 3146, Setor Industrial, Porto Velho -
RO, CEP: 76821-002

E-mail: franciele.g@estudante.ifro.edu.br

Marialva de Souza Silva

Mestra em Educação

Instituição: Instituto Federal de Rondônia

Endereço: Avenida Governador Jorge Teixeira, 3146, Setor Industrial, Porto Velho -
RO, CEP: 76821-002

E-mail: marialva.silva@ifro.edu.br

Leiliane Borges Saraiva

Graduada em Direito

Instituição: Centro Universitário São Lucas

Endereço: Rua João Goulart, 666, Mato Grosso, Porto Velho - RO,
CEP: 76804-414

E-mail: leiliane@ifro.edu.br

RESUMO

O presente artigo apresenta pontos específicos da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em especial às penalidades e deveres dos servidores públicos, bem



como sua importância na gestão pública. Os serviços públicos têm aumentado sua eficiência e estão disponíveis e acessíveis para a maioria das pessoas, sendo necessário esclarecer dúvidas e mostrar a importância dos deveres e das penalidades no âmbito da Lei 8.112/1990, por meio de procedimentos formais do processo administrativo disciplinar, que a torna mais eficaz na administração pública e seus reflexos na Lei Complementar Estadual nº 68/1992, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil do Estado de Rondônia. Para tanto, é importante que o servidor tenha conhecimento a respeito de tais deveres e penalidades, conheça seus direitos e obrigações e saiba planejar a gestão do serviço público; que utilizem da legalidade dos atos administrativos, visando sempre a melhor prestação de serviço à sociedade. A metodologia utilizada foi à pesquisa qualitativa com referências bibliográficas.

Palavras-chave: regime jurídico, servidores públicos, deveres e penalidades, lei 8.112/1990.

ABSTRACT

This article presents specific points of Law No. 8,112/1990, which provides for the legal regime of civil servants of the Union, municipalities and federal public foundations, in particular the penalties and duties of public servants, as well as their importance in public management. Public services have increased their efficiency and are available and accessible to most people, and it is necessary to clarify doubts and show the importance of duties and penalties within the scope of Law 8.112/1990, through formal procedures of the disciplinary administrative process, which makes it more effective in public administration and its reflections in State Complementary Law No. 68/1992, which provides for the Legal Regime of Civil Public Servants of the State of Rondônia. Therefore, it is important that the public servant is aware of such duties and penalties, knows his rights and obligations and knows how to plan the management of the public service; that they use the legality of administrative acts, always aiming at the best service to society. The methodology used was qualitative research with bibliographic references.

Keywords: Legal regime, public servants, duties and penalties, law 8.112/1990.

1 INTRODUÇÃO

Sabemos que os deveres e as penalidades no serviço público são assuntos muito abordados, principalmente quando está relacionado ao aspecto legal. Para que a sociedade possa ter acesso, a Lei deve estar acessível a todos, seja no Portal (*site*), nos órgãos públicos ou nas escolas.

Observando o aspecto dos deveres e das penalidades dos servidores públicos, apresentamos neste artigo pontos cruciais sobre a temática para a sociedade como um

todo, em especial para que servidores públicos possam ter uma ideia melhor da relevância do tema, possibilitando conhecer os tópicos que abordam sobre a conduta imputada aos servidores públicos, além do processo administrativo disciplinar.

Este artigo abriga informações sobre a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, especialmente sobre os deveres e as penalidades aos servidores públicos no âmbito do processo administrativo disciplinar, além disso, traz alguns entendimentos dos Tribunais Superiores sobre o tema.

Para falarmos acerca do assunto em tela, é imprescindível destacar que o tema é matéria de direito público, que faz parte do rol apreciado dentro do Direito Administrativo, assim, influenciado pela doutrina jusnaturalista¹, mas vale ainda dizer que o Direito Administrativo surgiu no período posterior à implantação do Estado de Direito, que se deu logo após a Revolução Francesa. O desenvolvimento da jurisdição administrativa, seguindo NOHARA (2012, p. 6):

O Direito Administrativo como disciplina autônoma, assim como a maioria das matérias do direito público, apenas surgiu no período posterior à implantação do Estado de Direito, que se deu logo após a Revolução Francesa. Na França, considerada berço de inúmeros institutos de Direito Administrativo, os quais tiveram origem nas construções jurisprudenciais do Conselho de Estado, ocorreu, depois da Revolução, o desenvolvimento da jurisdição administrativa separada da jurisdição comum.

O Brasil adotou, oficialmente, o Direito administrativo somente no fim do século XVIII, onde começou a ser elaborado como ciência, doutrina e mesmo um corpo de regras especiais para a estrutura da Administração e suas relações com seus agentes e administrados. Nesse sentido, diz NOHARA (2012, p. 6):

O Brasil adotou o sistema norte-americano da unidade de jurisdição desde a Constituição de 1891, sem se filiar, todavia, ao Common Law, entre outros fatores, justamente porque submete as questões envolvendo a Administração Pública a uma disciplina diferenciada daquela encontrada no direito privado.

¹ Doutrina Jusnaturalista é uma corrente filosófica que defende a existência de princípios e direitos fundamentais inerentes à natureza humana, que servem como base para a criação e interpretação das leis. Ela argumenta que direitos naturais, como o direito à vida, à liberdade e à propriedade, são universais e não podem ser violados pelas leis humanas.

Mesmo que a Justiça Comum julgue a Administração Pública no Brasil, ainda assim o fará seguindo regras e princípios de direito público.

O direito administrativo possui como finalidade a regulamentação do poder e as atividades da gestão dos Estados, de seus órgãos e agentes. A Lei 8.112, criada em 11 de dezembro de 1990, possui 250 artigos, que, como anteposto, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; obteve sua publicação em 19 de abril de 1991 e retrata sobre vários temas entre direitos, vantagens e obrigações, em especial, sobre o deveres e penalidades aos servidores públicos e aborda ainda sobre o processo administrativo disciplinar.

Por tanto, este estudo tem por objetivo mostrar por meio de pesquisa bibliográfica, que a Lei 8.112/1990 foi criada como uma ferramenta essencial para o labor dos servidores públicos e gestores, os quais são os responsáveis pela gestão de instituições públicas, ressaltando a importância dos deveres e das penalidades no âmbito da Lei 8.112/1990, através de procedimentos formais do processo administrativo disciplinar, que torna mais eficaz na administração pública.

2 METODOLOGIA

A palavra “ciência” vem do termo latino *scientia* e corresponde a “saber”, “conhecer”. Para as autoras LOZADA e NUNES (2019), a ciência pode ser considerada um conjunto de conhecimentos viabilizado por meio da utilização adequada de métodos rigorosos, capazes de controlar os fenômenos e fatos estudados. Ainda segundo as autoras, toda pesquisa científica demanda que o pesquisador se dedique à leitura daquilo que outros autores já produziram sobre o assunto que pretende tratar em seu estudo.

Utilizamos a pesquisa qualitativa, onde o pesquisador aplica uma pesquisa descritiva para realizar um levantamento de dados através das técnicas padronizadas de coleta, como revisões bibliográficas, e na pesquisa em tela foram analisados os dados indutivamente.

Neste sentido as autoras LOZADA e NUNES (2019) definem que “o levantamento, também chamado de “pesquisa bibliográfica”, é a busca de informações, em fontes bibliográficas, que se relacionem ao problema de pesquisa e o fundamentem”. Já para



o autor Castro (2004), define pesquisa bibliográfica como “um estudo sistematizado desenvolvido com base em material já publicado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Os recursos utilizados foram a pesquisa bibliográfica na Biblioteca *Online* do Instituto Federal de Rondônia, no sítio <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/>, neste portal foram pesquisadas obras relacionadas ao tema, todas descritas nas referências.

Os procedimentos bibliográficos e documentais foram aplicados em bases de dados como *Scielo*, *Google Acadêmico* e o Portal de Periódicos da Capes, como também em sites de notícias e do Manual de Processo Administrativo Disciplinar (versão atualizada até janeiro de 2021).

3 REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO, DAS AUTARQUIAS, INCLUSIVE AS EM REGIME ESPECIAL, E DAS FUNDAÇÕES PÚBLICAS FEDERAIS LEI - 8.112/1990

A Lei nº 8.112/1990 estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, define as normas básicas que regem a relação entre o Estado e seus servidores públicos, mas para compreender o regime jurídico dos servidores públicos, é importante conhecer alguns conceitos fundamentais. O primeiro deles é o princípio da legalidade, que determina que todas as ações do Estado devem estar de acordo com a lei, e neste sentido, para Hely Lopes Meirelles, 2023:

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza”.

O termo “servidor público” está na Constituição Federal de 1988, na seção II do capítulo concernente à Administração Pública, onde se emprega a expressão “Servidores Públicos” para designar as pessoas que prestam serviços, com vínculo empregatício, à Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas. É o que se infere dos dispositivos contidos nessa seção.

A Lei no 8.429/1992, alterada pela Lei nº 14.230/2021, dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito na Administração

Pública, em seu artigo 2º firmou conceito que bem mostra a abrangência do sentido. Vejamos:

Ar. 2º. Para os efeitos desta Lei, consideram-se agente público o agente político, o servidor público e 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 referidas no art. 1º desta Lei.

Para Carvalho Filho (2023), servidores públicos são todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica.

É importante destacar que o regime jurídico dos servidores públicos está em constante evolução, seja por meio de alterações legislativas ou da jurisprudência dos tribunais. Por isso, é necessário manter-se atualizado e estar atento às mudanças que possam afetar a relação entre o Estado e seus servidores públicos.

4 DOS DEVERES DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Um ponto importante a ser destacado é o processo administrativo disciplinar, que é o instrumento utilizado para apurar e punir as infrações cometidas pelos servidores públicos. É fundamental entender as etapas desse processo, os direitos e deveres do servidor, bem como as sanções disciplinares previstas em lei.

A Lei nº 8.112/1990 estabelece uma série de deveres a serem cumpridos pelos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Entre esses deveres, destacam-se:

Título IV - Do Regime Disciplinar - Capítulo I - Dos Deveres –

Art. 116. São deveres do servidor:

I – exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II – ser leal às instituições a que servir;

III – observar as normas legais e regulamentares;

IV – cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V – atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;



- b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- VI – levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- VI – levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
- VII – zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII – guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X – ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI – tratar com urbanidade as pessoas;
- XII – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.
- Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

De acordo com o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria da União (2021), o descumprimento dos deveres acarreta em aplicação de penalidade disciplinar; convém lembrar ainda que, o descumprimento de qualquer um desses deveres, pode acarretar responsabilização administrativa, civil e penal, dependendo da gravidade da infração cometida. Portanto, é essencial que os servidores públicos estejam sempre atentos aos seus deveres e aos limites da atuação do Estado.

5 DAS PENALIDADES DOS SERVIDORES PÚBLICOS

A Lei nº 8.112/1990 prevê um conjunto de sanções disciplinares aplicáveis aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais que praticarem infrações no exercício de suas atribuições. As penalidades previstas na lei são as seguintes:

- Capítulo V – Das Penalidades –
Art. 127. São penalidades disciplinares:
- I – advertência;
 - II – suspensão;
 - III – demissão;
 - IV – cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
 - V – destituição de cargo em comissão;
 - VI – destituição de função comissionada.”

Além dessas sanções, a lei prevê outras penalidades como multa, suspensão preventiva, perda de cargo e indisponibilidade de bens, dependendo da gravidade da infração e do prejuízo causado ao erário ou ao princípio da administração pública.

É importante destacar que a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/1990 deve observar o devido processo legal e o direito à ampla defesa e ao contraditório. Os servidores públicos têm direito a recurso em todas as etapas do processo administrativo disciplinar e, em caso de injustiça ou ilegalidade na aplicação da sanção, podem recorrer ao Poder Judiciário para fazer valer seus direitos.

6 PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVO DESTINADOS A APURAÇÃO

A sindicância investigativa é uma análise preliminar e sem nenhuma punição. No tocante à sindicância, a Lei nº 8.112/1990 não estabeleceu nenhum rito específico e não definiu as suas fases.

A sindicância investigativa basicamente constitui procedimento de caráter preparatório, destinado a investigar falta disciplinar praticada por servidor ou empregado público federal, quando a complexidade ou os indícios de autoria ou materialidade não justificarem a instauração imediata de procedimento disciplinar acusatório, ou seja, um processo administrativo disciplinar.

No que é pertinente à investigação Preliminar Sumária (IPS) constitui procedimento administrativo de caráter preparatório, informal e de acesso restrito, que tem por finalidade coletar elementos de informação acerca da autoria e materialidade de suposta irregularidade ocorrida na Administração Pública, com vistas a oferecer subsídios à decisão da autoridade competente quanto à necessidade de instauração de processo correicional acusatório, também não há disposições acerca do tema na Lei 8.112/90, mas foi regulamentada pela Instrução Normativa da Controladoria Geral da União nº 8/2020.

Destacamos ainda, que na investigação Preliminar Sumária por ter caráter informal, a instauração da IPS poderá ocorrer mediante simples despacho da autoridade competente, sem a publicação em boletim interno ou Diário Oficial da União (D.O.U), e os trabalhos devem ser concluídos no prazo de até 180 dias. Ademais, sua condução é feita pela unidade de correição e os atos instrutórios praticados por um ou mais servidores,



possibilitando que cada ato seja praticado por servidor mais capacitado na matéria, ou seja, não há a obrigatoriedade de compor uma comissão para a demanda.

Já o processo administrativo disciplinar (PAD) é o procedimento que tem por objetivo apurar a ocorrência de infração funcional praticada por servidor público e aplicar as sanções previstas em lei. Na Lei nº 8.112/1990, o PAD é regulamentado pelos artigos 143 a 182.

Título V – Do Processo Administrativo Disciplinar – Capítulo I – Disposições Gerais.

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

§ 1º Compete ao órgão central do SIPEC supervisionar e fiscalizar o cumprimento do disposto neste artigo.

§ 2º Constatada a omissão no cumprimento da obrigação a que se refere o caput deste artigo, o titular do órgão central do SIPEC designará a comissão de que trata o art. 149.

§ 3º A apuração de que trata o caput, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Presidente da República, pelos presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração.

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

I – arquivamento do processo;

II – aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III – instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

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

O PAD é instaurado mediante portaria do órgão competente, que designará uma comissão composta por três servidores estáveis para conduzir a investigação. A comissão

terá um presidente e dois membros, sendo um deles, obrigatoriamente, servidor lotado no mesmo órgão ou entidade do acusado.

O processo deve ser concluído no prazo máximo de 60 dias, devendo evitar-se o cuntatório e deve garantir ao acusado o direito à ampla defesa e ao contraditório. O acusado tem direito a ser notificado da instauração do PAD e da acusação que lhe é imputada, bem como, a apresentar defesa prévia, produzir provas e acompanhar todo o andamento do processo.

Ao final da investigação, a comissão deverá apresentar relatório conclusivo, opinando pela procedência ou improcedência da acusação e sugerindo a sanção adequada, se for o caso. O relatório será encaminhado ao órgão ou entidade competente para a aplicação da sanção.

Caso a sanção aplicada seja a de demissão, o servidor público ainda terá direito ao recurso hierárquico ao superior imediato e, em última instância, ao Poder Judiciário. Já as demais sanções poderão ser objeto de recurso administrativo ao próprio órgão ou entidade que as aplicou.

É importante destacar que o PAD deve ser conduzido com imparcialidade e respeito aos princípios constitucionais, garantindo ao servidor acusado todos os direitos previstos em lei. Em consonância com o art. 143 da Lei 8112/90, tem-se a Súmula 650:

A autoridade administrativa não dispõe de discricionariedade para aplicar ao servidor pena diversa de demissão quando caracterizadas as hipóteses previstas no art. 132 da Lei n. 8.112/1990. (SÚMULA 650, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 22/09/2021, DJe 27/09/2021). REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO ART:00132 Excerto dos Precedentes Originários "[...] PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. MOTIVAÇÃO PER RELATIONEM. POSSIBILIDADE. PRECEDENTES DO STF E STJ. DEMISSÃO. ATO VINCULADO. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE SANÇÃO MAIS BRANDA. [...] PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. MOTIVAÇÃO PER RELATIONEM. POSSIBILIDADE. PRECEDENTES DO STF E STJ. DEMISSÃO. ATO VINCULADO. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE SANÇÃO MAIS BRANDA. [...] É consolidado no âmbito desta Corte o entendimento segundo o qual, quando verificado que a conduta imputada ao investigado configura hipótese à qual a lei impõe a aplicação da pena de demissão, a Administração Pública não pode aplicar pena mais branda, porquanto se trata de ato vinculado. [...]".²

² AIEDROMS 50926 BA, Rel. Ministra Regina Helena Costa, Primeira Seção, julgado em 21/11/2017, DJe 27/11/2017).

A Súmula 650 se refere ao Art. 132 da Lei 8.112/90, que diz:

A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I – crime contra a administração pública;
- II – abandono de cargo;
- III – inassiduidade habitual;
- IV – improbidade administrativa;
- V – incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI – insubordinação grave em serviço;
- VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII – aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX – revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X – lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI – corrupção;
- XII – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII – transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.”

Neste sentido, o Egrégio Tribunal em interpretação pacífica editou a Súmula para ratificar que o processo administrativo não é ato discricionário quando se tratar de pena de demissão.

6.1 PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SEUS RITOS

O Procedimento Administrativo Disciplinar é um dos meios pelo qual se aplica ao servidor penalidades, através do poder administrativo disciplinar. Os ritos e etapas de um PAD podem variar um pouco de acordo com a legislação específica de cada esfera de governo (federal, estadual ou municipal), mas geralmente seguem um modelo padronizado. A seguir, apresento uma visão geral dos principais ritos e etapas de um PAD, conforme previsto na Lei 8.112/90:

Sobre a instauração do PAD: começa com a instauração por parte da autoridade competente, que pode ser um superior hierárquico ou uma comissão designada para conduzir o procedimento.

Em muitos casos, é designada uma comissão de servidores para conduzir o PAD, apurando os fatos, colhendo provas e elaborando um relatório para alicerçar as ações da autoridade instauradora.

O servidor é notificado da instauração do PAD e dos fatos que lhe são imputados, abrindo-se o prazo para manifestação, onde o servidor tem o direito de apresentar uma

defesa preliminar por escrito, na qual pode contestar os fatos alegados e apresentar suas argumentações.

Instrução do PAD: Nesta fase, são realizadas as diligências necessárias para apurar os fatos, como a oitiva de testemunhas, análise de documentos e demais provas.

Relatório da Comissão: Após a instrução, a comissão elabora um relatório no qual apresenta os fatos apurados, as provas reunidas e suas conclusões.

Direito ao Contraditório e à Ampla Defesa: O servidor é notificado para apresentar sua defesa final, tendo acesso ao relatório da comissão. Ele pode contestar as conclusões da comissão e apresentar novos argumentos.

Decisão Final: A autoridade competente analisa o relatório da comissão, a defesa do servidor e as provas reunidas para tomar uma decisão final.

Aplicação de Penalidades: Se o servidor for considerado culpado, a autoridade competente aplica as penalidades previstas em lei, que podem incluir advertência, suspensão, demissão, entre outras, dependendo da gravidade da infração.

Recursos: O servidor tem o direito de recorrer da decisão administrativa, buscando revisão ou anulação da pena aplicada, cabendo inclusive revisão pelo Poder Judiciário, mas somente no que tange ao devido processo legal e à competência.

É importante destacar que todo o processo deve ser conduzido de forma imparcial, assegurando ao servidor o direito ao contraditório e à ampla defesa. Além disso, as penalidades aplicadas devem ser proporcionais à gravidade da infração cometida. Cada ente federativo pode ter suas próprias normas e procedimentos específicos para a condução de um PAD, mas o respeito aos princípios do devido processo legal e do contraditório é universalmente aplicado.

7 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PENALIDADES

O Art. 132 da Lei 8.112/90 estabelece as penalidades que podem ser aplicadas aos servidores públicos federais em caso de descumprimento de seus deveres. Essas penalidades têm como objetivo garantir a eficiência e a moralidade no serviço público, bem como, punir condutas inadequadas que possam prejudicar o bom funcionamento da administração pública (SANTOS, PEREIRA, 2021).

Uma das penalidades previstas no referido artigo é a advertência, que consiste em uma repreensão formal ao servidor por alguma conduta inadequada. A advertência tem caráter educativo e busca alertar o servidor sobre a necessidade de correção de seu comportamento, visando evitar a reincidência do erro (MACHADO, LOPES, 2017).

Outra penalidade prevista no Art. 132 é a suspensão, que implica na interrupção temporária do exercício do cargo ou função do servidor público federal. A suspensão pode ter duração determinada de até 90 dias, ou indeterminada, quando o servidor é afastado por prazo indeterminado até que sejam apurados os fatos que motivaram o afastamento (CARNEIRO, 2021).

A demissão é uma das penalidades mais graves previstas na lei e resulta na perda definitiva do cargo ou função pública pelo servidor. Ela ocorre quando o servidor comete infrações graves, como por exemplo: corrupção, abandono de cargo ou improbidade administrativa. A demissão implica na exclusão do servidor do quadro funcional da administração pública (MARTINS, 2023).

A cassação de aposentadoria ou disponibilidade é outra penalidade prevista no artigo em questão e pode ser aplicada aos servidores inativos em caso de prática de infrações graves. Essa penalidade implica na perda dos benefícios da aposentadoria ou disponibilidade, bem como, na exclusão do servidor do quadro funcional da administração pública (TRISTÃO, 2021).

A destituição de cargo em comissão é uma das penalidades específicas para os ocupantes desses cargos. Ela consiste na perda da função exercida pelo servidor e pode ser aplicada quando o ocupante do cargo em comissão comete alguma conduta inadequada que comprometa sua idoneidade ou eficiência no desempenho das atribuições do cargo (FAL, 2016).

A destituição de função comissionada também é uma penalidade específica para os ocupantes dessas funções. Ela implica na perda da gratificação correspondente à função exercida pelo servidor e pode ser aplicada quando o ocupante da função comissionada comete alguma conduta inadequada que comprometa sua idoneidade ou eficiência no desempenho das atribuições da função (GOMES, 2020).

Os servidores públicos federais regidos pela Lei nº 8.112/1990 possuem uma série de deveres que devem ser cumpridos no exercício de suas funções. Dentre esses deveres, destaca-se a importância da ética e da moralidade no desempenho das atividades. É fundamental que os servidores ajam de forma íntegra, honesta e transparente, buscando sempre o interesse público e evitando qualquer tipo de conduta que possa comprometer a imagem do serviço público (LOURENZATTO, 2015).

A Lei nº 8.112/1990 prevê uma série de penalidades para os servidores que descumprirem seus deveres. Essas penalidades podem variar desde uma simples advertência até a demissão do cargo público. A aplicação dessas sanções tem como objetivo garantir a disciplina e a eficiência no serviço público, além de coibir práticas inadequadas por parte dos servidores (MARQUES, LIMA, 2020).

8 BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS DEVERES DOS SERVIDORES PÚBLICOS

O gestor público é responsável por gerir empresas e instituições públicas, sendo que precisa ter conhecimentos em diversas áreas e ele tem a incumbência de gerir políticas públicas de gestão, a fim de contribuir para o bem estar coletivo.

Cada esfera de Governo tem o seu órgão de controle interno, no âmbito Federal temos a Controladoria Geral da União (CGU) e no âmbito Estadual temos a Controladoria Geral do Estado (CGE), estes órgãos são os responsáveis por fiscalizar internamente o cumprimento da legislação interna.

Os órgãos públicos também têm seu controle interno, por meio de corregedorias e ouvidorias, geralmente estas recebem as informações, fazem a triagem e encaminham os pedidos, ambos os setores são os primeiros a atuar frente aos descumprimentos de normas e legislação.

Transparência e responsabilidade são princípios fundamentais que devem nortear a atuação dos servidores públicos federais. É imprescindível que eles prestem contas de suas ações, evitando qualquer tipo de corrupção ou desvio de recursos públicos. A sociedade tem o direito de saber como os recursos estão sendo utilizados e cabe aos servidores agirem com responsabilidade na gestão desses recursos (FAL, 2016).



O zelo pelo patrimônio público é outra obrigação dos servidores públicos federais estabelecidas pela Lei nº 8.112/1990. Eles devem garantir a preservação e a utilização adequada, tanto do patrimônio material, quanto imaterial do Estado. Isso implica em cuidar dos bens públicos, evitando danos e desperdícios, além de garantir o acesso e a utilização adequada dos serviços públicos pela população (LOURENZATTO, 2015).

A imparcialidade e a isenção são princípios que devem guiar a conduta dos servidores públicos federais. É proibido utilizar o cargo para obter vantagens pessoais ou favorecer terceiros. Os servidores devem agir de forma imparcial, tratando todos os cidadãos de forma igualitária e sem qualquer tipo de discriminação. Essa postura é essencial para garantir a justiça e a equidade no serviço público (SANTOS, PEREIRA, 2021).

A diligência e a eficiência no desempenho das atribuições também são deveres dos servidores públicos federais. Eles devem agir com presteza, competência e dedicação, buscando sempre o interesse público e o bem-estar da sociedade. A eficiência no serviço público é fundamental para garantir a qualidade dos serviços prestados à população (CARNEIRO, 2021).

9 LEI COMPLEMENTAR ESTADUAL N. 68/1992, APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA LEI FEDERAL N. 8.112/1990

A Lei Complementar 68/1992, também conhecida como Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia, é a norma que regula os direitos e deveres dos servidores públicos estaduais. Essa lei foi atualizada até a LC n. 794/2014, que introduziu algumas alterações em seu texto. Dentre os deveres do servidor público estadual destacam-se:

- Desempenhar com zelo e presteza as atribuições do cargo ou função que ocupa;
- Ser leal às instituições a que servir;
- Observar as normas legais e regulamentares;
- Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- Atender com presteza o público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;



- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- Zelar pela economia do patrimônio público;
- Apresentar-se ao serviço com vestimentas adequadas ao exercício da função;
- Tratar com urbanidade e respeito às pessoas com as quais se relacionar em razão do serviço;
- Manter atualizados seus dados cadastrais.

O servidor público estadual está sujeito a penalidades disciplinares caso descumpra esses deveres ou cometa alguma infração administrativa. As penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia incluem: advertência; suspensão; demissão; cassação de aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão.

As penalidades disciplinares devem ser aplicadas após o processo administrativo disciplinar, sempre assegurando ao servidor público estadual o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Com entendimento superior, não se aplica a Lei Federal 8.112/1990 em detrimento a Lei Estadual 68/1992, conforme se depreendeu do julgado do Recurso em Mandado de Segurança nº 55.580 - RO (2017/0272745-0):

ADMINISTRATIVO. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. AGENTE PENITENCIÁRIO. DEMISSÃO. PEDIDO DE REVISÃO. OCORRÊNCIA DA PRESCRIÇÃO. LEI COMPLEMENTAR ESTADUAL N. 68/92. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA LEI FEDERAL N. 8.112/90. **IMPOSSIBILIDADE ANTE A EXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESTADUAL ESPECÍFICA.** PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO. PRESCRIÇÃO. SUSPENSÃO. PREVISÃO EXPRESSA DE REINÍCIO PELO RESTANTE DO PRAZO. **RECURSO IMPROVIDO.** I – O art. 148 da Lei Complementar Estadual n. 68/92, do Estado de Rondônia, dispõe que o direito de requerer prescreve em cinco anos, quanto aos atos de demissão, cassação de aposentadoria e de disponibilidade ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes da relação de trabalho. II – De acordo com a referida lei complementar, embora utilizando o termo "interrupção", o pedido de reconsideração apenas suspende o prazo prescricional, havendo previsão expressa de que o prazo começa a correr "pelo restante", no dia em que cessar a "interrupção" - art. 149, parágrafo único, da LCE n. 68/92. III – Na hipótese, o prazo prescricional foi suspenso ("interrompido") com o primeiro pedido de revisão, 1 dia antes de se esgotar. Assim, apresentado o segundo pedido de revisão após mais de 3 anos da notificação do indeferimento do primeiro requerimento, há de se reconhecer a ocorrência da prescrição. IV – É inviável a aplicação subsidiária da Lei



Federal n. 8.112/90 à hipótese, por existir legislação específica sobre o assunto em âmbito estadual, qual seja, a Lei Complementar Estadual n. 68/92 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais). V – Recurso ordinário em mandado de segurança improvido.

(STJ – RMS: 55580 RO XXXXX/XXXXX-0, Relator: Ministro FRANCISCO FALCÃO, Data de Julgamento: 21/03/2019, T2 – SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 27/03/2019).”

Já no que tange ao servidor estadual estar respondendo processo administrativo disciplinar, é constitucional, a lei estadual que impede a exoneração a pedido e a aposentadoria voluntária de servidor que responde a processo administrativo disciplinar, conforme a jurisprudência ADI 6591, conforme se depreende da Ementa:

DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI DO ESTADO DA BAHIA 6.677/94. ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS. **NORMA QUE IMPEDE A APOSENTADORIA E A EXONERAÇÃO A PEDIDO DE SERVIDOR QUE RESPONDE A PROCESSO DISCIPLINAR.** CONSTITUCIONALIDADE, SALVO EXCESSO DE PRAZO INJUSTIFICADO PARA A CONCLUSÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR. INTERPRETAÇÃO CONFORME. AÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE. 1. A Administração não dispõe de discricionariedade para deixar de aplicar as penalidades disciplinares quando a hipótese fática se amolda ao tipo legal nem para estender desproporcionalmente o prazo de conclusão do processo administrativo. 2. Além da penalidade de demissão, a Administração pode também reconhecer, pelo prazo de cinco anos, a incompatibilidade para nova investidura em cargo público. 3. A possibilidade de cumulação de sanções e a vinculação da Administração indicam que é constitucional a previsão legal que impede a exoneração a pedido e a aposentadoria voluntária de servidor que responde a processo disciplinar. Precedente. 4. Em caso de inobservância de prazo razoável para a conclusão de processo administrativo disciplinar, não há falar em ilegalidade na concessão de aposentadoria ao servidor investigado. Precedentes do STJ. 5. Ação direta parcialmente procedente, para conferir interpretação conforme a Constituição ao art. 240 da Lei Estadual 6.677, de 26.09.1994, a fim de assentar que, em caso de inobservância de prazo razoável para a conclusão de processo administrativo disciplinar, ser possível a concessão de aposentadoria a servidor investigado.

O Superior Tribunal de Justiça, em seu informativo 751, traz que se o servidor público estadual que está respondendo a PAD e pede a concessão de aposentadoria, a tramitação do requerimento ficará suspensa até a conclusão do PAD, mesmo que isso não esteja previsto na lei estadual; aplica-se, por analogia, o art. 172 da Lei 8.112/90.



10 ATIVIDADE DISCIPLINAR

A Atividade Disciplinar é uma das áreas de atuação fundamentais da Controladoria Geral da União (CGU) e consiste nas atribuições relacionadas à correição, por meio da apuração administrativa de irregularidades cometidas por servidores públicos e aplicação das devidas penalidades. A unidade da CGU responsável por essas atividades é a Corregedoria-Geral da União (CRG).

A CGU conceitua o Direito Administrativo Disciplinar, como sendo:

Um ramo do Direito Público que decorre 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 na prestação dos serviços públicos. Assim, o processo administrativo disciplinar é o instrumento legalmente previsto para o exercício do poder disciplinar, podendo, ao final, resultar na aplicação de uma sanção administrativa.

A CGU é responsável por aplicar as penalidades aos servidores federais, sendo que cada estado tem suas próprias corregedorias para aplicar penalidades aos seus servidores públicos.

Segundo a CGU “o Processo Administrativo Disciplinar tem como objetivo específico aplicar uma sanção disciplinar a servidor público por ilícito administrativo comprovadamente por ele cometido”.

Esclarece ainda a CGU sobre o que é um ilícito administrativo disciplinar:

O ilícito administrativo disciplinar é toda conduta do servidor que, no âmbito de suas atribuições ou a pretexto de exercê-las, contraria dispositivo estatutário. Em se tratando dos empregados públicos, consiste em conduta que contraria a legislação trabalhista ou os normativos internos da estatal, em especial o seu regime disciplinar.

Os ilícitos administrativos de servidores públicos englobam inobservância de deveres funcionais do artigo 116, afrontas às proibições do artigo 117 e cometimento de condutas do artigo 132, todos da Lei nº 8.112/1990, apuráveis conforme o rito previsto naquele Estatuto. Dessa forma, têm como polo passivo a pessoa legalmente investida em cargo público, seja de provimento efetivo, seja de provimento comissionado.

Quanto à prescrição do PAD, os autores Barbosa e Barbosa (2019) nos ensina que é o fenômeno pelo qual a Administração Pública, não instaurando o processo disciplinar contraditório adequado no tempo estabelecido, perde o poder-dever de disciplinar o servidor público acusado. Desta forma tem se entendido que o feito será extinto e não vai haver a punibilidade, conforme determina o artigo 170 da Lei n. 8.112/90.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, foram abordados os principais deveres dos servidores públicos federais estabelecidos na Lei nº 8.112/1990. Ficou evidente a importância da observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência como fundamentos para o exercício da função pública. Esses deveres são essenciais para garantir a adequada prestação dos serviços públicos e a confiança da sociedade nas instituições governamentais.

No que diz respeito às penalidades previstas para os servidores públicos federais que descumprirem seus deveres, destacam-se as medidas disciplinares de advertência, suspensão, demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade. Tais penalidades têm o objetivo de punir as condutas irregulares e desviantes dos servidores, buscando preservar a integridade do serviço público e coibir práticas ilícitas.

É fundamental ressaltar que a aplicação das penalidades deve ser realizada de forma justa e proporcional, levando em consideração a gravidade da infração cometida pelo servidor público federal. A imposição de uma sanção inadequada pode gerar injustiças e prejudicar tanto o servidor quanto a administração pública como um todo. Portanto, é necessário que haja critérios objetivos para determinar a medida disciplinar mais adequada em cada caso.

Além disso, é imprescindível garantir o direito à ampla defesa e ao contraditório durante o processo administrativo disciplinar. É fundamental assegurar que o servidor tenha oportunidade de apresentar sua versão dos fatos, bem como, de produzir provas e argumentos em sua defesa. Somente dessa forma é possível garantir a justiça e a imparcialidade no julgamento das infrações cometidas pelos servidores públicos federais.



A transparência e a publicidade nos processos disciplinares envolvendo servidores públicos federais também são de extrema relevância. A divulgação das informações referentes às infrações, às penalidades aplicadas e aos procedimentos adotados contribui para a confiança da sociedade nas instituições públicas, além de permitir o controle social sobre as ações do Estado. Dessa forma, é necessário que haja mecanismos efetivos para garantir a transparência e a publicidade nesses processos.

A capacitação e o treinamento dos servidores públicos federais são fundamentais para o cumprimento de seus deveres e para evitar condutas irregulares que possam resultar em penalidades. Investir na formação dos servidores é uma estratégia eficaz para promover uma cultura de ética e legalidade no serviço público, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população.

Ressalta-se a importância de uma gestão eficiente e transparente por parte dos órgãos responsáveis pela aplicação das penalidades aos servidores públicos federais. É necessário que esses órgãos tenham estrutura adequada, pessoal qualificado e recursos suficientes para desempenhar suas funções com efetividade. Além disso, é fundamental que haja transparência nos critérios adotados na aplicação das penalidades, bem como, na divulgação dos resultados alcançados. Somente assim será possível garantir a efetividade do sistema disciplinar e o cumprimento dos deveres pelos servidores públicos federais.

O Servidor Público, ao entrar no serviço público, deve ter conhecimento da Lei 8.112/93, a qual é requisito imprescindível para a condução do seu trabalho.

Conhecer os seus deveres e as penalidades ajuda a direcionar o foco do serviço público para a retidão e eficiência.

Concluimos de que todos os servidores públicos, ao entrar no serviço público, deverão ter em mente que será regido pela Lei 8.112/93 e demais códigos correlacionados à conduta do servidor, com o objetivo de ele fazer sempre o que está na Lei.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ronaldo David Viana; BARBOSA, Reinaldo Denis Viana. **PRESCRIÇÃO EM MATÉRIA DISCIPLINAR**. Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública, Goiânia, v. 5, n. 1, p. 20-39, 17 ago. 2019. Mensal. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/232939714.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 04 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990**. Brasília, DF, 18 abr. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 04 de maio 2023.

BRASIL, **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm>. Acesso em: 05 de maio 2023.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça. 1ª Seção do STJ, 27 de setembro de 2021**. Lex: jurisprudência do STJ, Brasília, LEI: 008112 ANO: 1990; RJU-90, acesso em 04 de maio de 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Inteiro Teor do Acórdão Consulta Processual. Veja mais em https://sollicita.com.br/Noticia/?p_idNoticia=18308&n=undefined - Copyright © 2020, acesso em 04 de maio de 2023.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Tribunal Pleno, DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI DO ESTADO DA BAHIA 6.677/94. ADI 6591 julgado em 03/05/2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 19-05-2023 PUBLIC 22-05-2023, acesso em 04 de maio de 2023.

CARNEIRO, FMA. Análise da Lei de Improbidade administrativa sob a perspectiva do combate à corrupção. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 1-20, 2021. Disponível em: <<https://scholar.archive.org/work/ylbblxx7e5eapham5uazpyom7e/access/wayback/https://indexlaw.org/index.php/rdagp/article/download/8237/pdf>>. Acesso em: 04 de maio de 2023.

CASTRO, Claudio de Moura. **A prática da pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Editora Pearson, 2006. 190 p.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **É constitucional lei estadual que impede a exoneração a pedido e a aposentadoria voluntária de servidor que responde a processo administrativo disciplinar**. Buscador Dizer o Direito, Manaus. Disponível em:



<<https://www.buscadordizerodireito.com.br/jurisprudencia/detalhes/fc5c0cd21ddca3b39da73342bc41752c>>. Acesso em: 16 junho 2023.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **Se o servidor público estadual está respondendo a PAD e pede a concessão de aposentadoria, a tramitação do requerimento ficará suspensa até a conclusão do PAD, mesmo que isso não esteja previsto na lei estadual; aplica-se, por analogia, o art. 172 da Lei 8.112/90.** Buscador Dizer o Direito, Manaus. Disponível em: <<https://www.buscadordizerodireito.com.br/jurisprudencia/detalhes/9ed6f34466ebc301e3f09c1dedb6cfb2>>. Acesso em: 16 junho 2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. (org.). **Direito Administrativo Disciplinar.** 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/assuntos/perguntas-frequentes/direito-administrativo-disciplinar>. Acesso em: 21 jun. 2023.

ESTADUAL. LCP LEI COMPLEMENTAR 68/1992. UF: RO. ART. 148. Acesso em: 05 de maio de 2023.

FAL, R. **A jurisprudência dos tribunais superiores acerca da natureza jurídica do ato de demissão previsto na lei n. 8112/1990.** 2016. Disponível em: <<http://52.186.153.119/handle/123456789/2153>>. Acesso em: 20 de Julho de 2023.

GOMES, R. G. **Manual de processo administrativo disciplinar, sindicância investigatória e acusatória: comentários às infrações previstas no estatuto dos servidores públicos federais—Lei n. 8.112/1990.** 2020. Disponível em: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=3zANEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=DEVERES+E+PENALIDADES+DOS+SERVIDORES+P%C3%9ABLICOS+FEDE-RAIS+NO+%C3%82MBITO+DA+LEI+N%C2%B0+8.112/1990+na+Gest%C3%A3o+p%C3%BABlica&ots=vVz-0-RVNS&sig=PNjL2Z6ghRrcCb0Ux3WEjdySI_Q>. Acesso em: 20 de Julho de 2023.

LOURENZATTO, M. S. **Processo administrativo disciplinar: uma análise da jurisprudência do STJ acerca da aplicação da penalidade de demissão aos servidores públicos federais.** Disponível em: <<https://repositorio.uni-ceub.br/jspui/bitstream/235/11216/1/20557999.pdf>>. Acesso em: 20 de Julho de 2023.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina S. **Metodologia científica.** [recurso eletrônico]: Grupo A, 2019. E-book. ISBN 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 27 set. 2023

MACHADO, JF; LOPES, JCJ. O legislativo e o gerencialismo na gestão de pessoas da Administração Pública. **Revista de Políticas Públicas**, [S.l.], v. 21, n. 1, p. 1-18, 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/3211/321154298024/html/>>. Acesso em: 20 de Julho de 2023.

MARQUES, S. B. V.; LIMA, I. A. O termo de ajustamento de conduta como mecanismo de eficiência na gestão pública. **Práticas em Gestão Pública Universitária**, [S.l.], v. 1,

n. 1, p. 129-140, 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/articulo/download/42466/28641>>. Acesso em: 20 de Julho de 2023.

MARTINS, E. **O controle jurisdicional do processo administrativo disciplinar envolvendo servidores públicos federais**: contribuições para gestão pública. Disponível em: <<http://acervo.ufvjm.edu.br/jspui/handle/1/3140>>. Acesso em:

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. Acesso em: 05 de maio 2023.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 6. Acesso em: 08 de maio de 2023.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Gen - Grupo Editorial Nacional, 2022. 1096 p. (36). Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559646784/epub-cfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml1\]!/4/2/2%4051:49](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559646784/epub-cfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml1]!/4/2/2%4051:49). Acesso em: 04 de maio 2023.

ROSÁRIO, Wagner de Campos. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. 2021. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/64869/11/Manual_PAD_2021_1.pdf. Acesso em: 04 maio 2023.

SANTOS, A. C. dos; PEREIRA, D. N. Processo Administrativo Disciplinar na UFVJM em Perspectiva Comparada. **Práticas em Gestão Pública Universitária**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 1-10, 2021. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/articulo/view/44864/28644>>. Acesso em: 20 de Julho de 2023.

TRISTÃO, M. S. G. **ANASPS – Associação Nacional dos Servidores da Previdência Social Diretor Geral**. Disponível em: <<https://faculdadeanasps.com.br/wp-content/uploads/2021/06/Ensaio-Faculdade-Anasps.pdf>>. Acesso em: 20 de Julho de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (Rio de Janeiro). **Passo a Passo Comissão SINDICANCIA INVESTIGATIVA TABELA.docx**. Disponível em: https://www.uff.br/sites/default/files/paginas-internas-orgaos/passo_a_passo_comissao_-_sindicancia_investigativa.pdf. Acesso em: 04 de maio 2023.