

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA PARA O  
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

**REGIME DISCIPLINAR:  
UMA ANÁLISE DOS PROCEDIMENTOS NA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE PERNAMBUCO DE 2010 A 2013**

**FERNANDO CAVALCANTI DE SOUZA**

Orientadora:

**Prof. Dra. Sylvana Maria Brandão de Aguiar**

Recife  
2015

**FERNANDO CAVALCANTI DE SOUZA**

**REGIME DISCIPLINAR:  
UMA ANÁLISE DOS PROCEDIMENTOS NA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE PERNAMBUCO DE 2010 A 2013**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública da Universidade Federal de Pernambuco, sob a orientação da Prof. Dra. Sylvana Maria Brandão de Aguiar.

Recife  
2015

Catálogo na Fonte  
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S729r Souza, Fernando Cavalcanti de  
Regime disciplinar: uma análise dos procedimentos na Universidade Federal de Pernambuco de 2010 a 2013 / Fernando Cavalcanti de Souza. - Recife: O Autor, 2015.  
155 folhas : il. 30 cm.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Sylvana Maria Brandão de Aguiar.  
Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2015.  
Inclui referências e apêndices.

1. Poder disciplinar. 2. Processo administrativo. 3. Direito administrativo. 4. Administração pública. I. Aguiar, Sylvana Maria Brandão de (Orientadora). II. Título.

351 CDD (22.ed.) UFPE (CSA 2015 – 046)

Dissertação de Mestrado apresentada por **Fernando Cavalcanti de Souza** ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, da Universidade Federal de Pernambuco, sob o título: **“Regime disciplinar: uma análise dos procedimentos na Universidade Federal de Pernambuco de 2010 a 2013”** orientada pela Professora Sylvana Maria Brandão de Aguiar e aprovada pela Banca Examinadora formada pelos professores doutores:

Sylvana Maria Brandão de Aguiar  
Presidente

José Raimundo Oliveira Vergolino  
Examinadora Interna

Newton Darwin de Andrade Cabral  
Examinador Externo

Recife, 23 de fevereiro de 2015.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Alexandrina Saldanha Sobreira de Moura  
Coordenadora

Aos meus pais **José Benedito de Souza** (*in memoriam*) e **Severina Cavalcanti de Souza**, pela educação e formação recebida, e a minha esposa **Ana Paula** e aos meus filhos **Pedro** e **Isabela**, por todo apoio, carinho e compreensão externados ao longo de toda jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

Inicialmente agradeço ao Deus nosso pai, misericordioso de infinita bondade e bençãos, que derrama em nossos caminhos ao longo de nossa jornada, demonstrando através de conquistas como esta, que sempre esteve ao nosso lado, nos protegendo e nos livrando de todos os maus.

Também agradeço com bastante carinho e amor a minha família, formada pela minha mãe, irmãos, sogra, cunhados e sobrinhos, mas, sobretudo, a Ana Paula, esposa sempre incentivadora e presente nas minhas dificuldades e alegrias, aos meus filhos Pedro e Isabela que são dádivas em nossas vidas, sempre alegres com nossas vitórias.

As minhas colegas de Universidade Silvia Marise e Maria de Lourdes, lotadas no CCQ, e que foram as primeiras a nos incentivar a participar da seleção do mestrado, ofertando orientações e aconselhamentos, sem os quais seria difícil nossa aprovação no processo de seleção.

Aos professores Washington Luiz Martins da Silva, Edson de Barros Carvalho e José Vergolino, todos participantes da minha banca de qualificação, aos quais devo muita gratidão pela contribuição dada naquela difícil fase de defesa do projeto, amigos para todo sempre.

A minha querida professora e orientadora a profa. Sylvana Brandão, amizade conquistada ao longo desta jornada, pessoa do bem, que sempre se demonstrou disposta na ajuda e no socorro do meu desespero em busca do aperfeiçoamento. Se fez presente em todos momentos da minha vida no MGP, e como uma das primeiras docentes no mestrado a ministrar aula para nossa turma, fez milagres, conseguiu empolgar e unir toda turma através de sua criativa e cativante didática, fazendo com que suas aulas e seminários se tornassem algo prazeroso, emocionante, empolgante, e porque não dizer maravilhoso. Obrigado do

fundo do meu coração por acreditar em nossa proposta, quando tudo para mim era novo e complicado.

Aos colegas servidores da SOCI Antônio Sabino, Soraya Melo e Claudenísio, pela força e incentivo, compreensão e colaboração nesta trajetória, sou testemunho de como é maravilhoso laborar num ambiente onde se encontra tanta gente do bem, que sabe apoiar e contribuir com o êxito de um projeto que o colega se apega com unhas e dentes, a todos vocês serei eternamente agradecido.

Agradeço de público a instituição UFPE, que através de seus gestores, possibilitaram servidores como eu, realizar o sonho da conquista do título de mestre, através da criação deste mestrado profissional, que muito enriqueceu minha vida acadêmica, proporcionando conquistas inimagináveis.

A todo corpo docente do MGP/UFPE, que muito contribuíram para a minha formação como mestre em gestão pública, além dos servidores e prestadores de serviços com atividade na secretaria do curso. Também não posso deixar de mencionar a Sra. Nilda sempre atenciosa em atender as necessidades da turma.

Nesta ocasião, também não posso deixar de lembra e agradecer o empenho e dedicação da Profa. Ana Karine Holanda Bastos, que muito contribuiu com sua *expertise* na língua portuguesa, fazendo a revisão linguística do trabalho, além do amigo Marcos Túlio Ribeiro que nos auxiliou na elaboração dos gráficos e da professora de Inglês Vanessa Cassimiro na revisão do abstract.

Por fim, não poderia ser diferente neste momento de agradecimento, pois, este agora é para todos colegas da Turma XII do MGP/UFPE “**a melhor até os dias atuais**”, os quais ficam representados na pessoa de Joas, Marcelo, Sérgio, Israel, Fernanda, Mônica e Maria Creuza, considerando que tive o privilégio de ser eleito seu representante, e ao longo destes dois anos de convivência fizemos grandes amizades, realizando vários eventos, ficamos mais solidários e compreensivos, embora tenha sido inevitável alguns *stress*, que hoje são lembrados com boas gargalhadas.

*É graça divina começar bem, graça maior persistir na caminhada certa, mas graça das graças é não desistir nunca.*

*Dom Hélder Câmara*

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo central, investigar a gestão disciplinar aplicada nas diversas unidades de ensino e órgãos suplementares da Universidade Federal de Pernambuco, e analisar a postura dos gestores diante da ocorrência de infrações disciplinares, como também verificar as medidas investigativas adotadas por eles em suas unidades. Este trabalho está ancorado em três eixos basilares: *gestão pública por resultado*, *gestão disciplinar* e *na norma legal em vigor*. Neste sentido, o estudo do eixo *gestão pública por resultados* se baseia na perspectiva de um mundo globalizado onde a sociedade exige melhores serviços, tendo o modelo gerencial como referência, mediante análise científica de Bresser Pereira (1996) e Leonardo Secchi (2009). A *gestão disciplinar* traz em seu bojo a proposta de implementar o que há de moderno no âmbito dos processos administrativos disciplinares, oportunizando uma apuração adequada e de bons resultados, isto com enfoque nas orientações da C.G.U (2012), embasadas por Juten Filho (2005) e Alexandre Mazza (2009). Por fim, em relação ao eixo *norma legal em vigor* faremos um comparativo daquilo que é norma alto aplicável e o desconhecimento dos gestores, sobre os textos de Lei nº 8.112/90, Decreto nº 1.171/94 e a Constituição do Brasil, entre outros. Buscamos fazer uma contextualização de como se encontra a gestão disciplinar na Universidade Federal de Pernambuco, a partir de informações colhidas nas pró-reitorias, centros acadêmicos e órgãos suplementares, analisando os procedimentos adotados pelos gestores diante do que estabelece na norma de ritos estabelecido na Lei nº 8.112/90. Além de traçar um diagnóstico que descortine essa atual situação de desconhecimento das normas legais, possibilitando contribuir o aperfeiçoamento dos procedimentos. Nosso estudo, do ponto de vista metodológico, é composto de pesquisa exploratória, qualitativa, bibliográfica, propositiva e documental, quanto aos seus fins. Já em relação aos meios, utilizamos fontes primárias como leis, decretos, estatutos, regimentos e processos disciplinares já instruídos na UFPE, sendo este o cenário e o corpo funcional das autoridades da própria Universidade, aos quais foram aplicados questionários, estes pautados na realidade da gestão disciplinar em seus ambientes. Do resultado destas pesquisas, através dos referidos questionários, nos deparamos com um considerado percentual de autoridades que desconhecem as normas e os procedimentos investigativos disciplinares, manifestando o desejo de melhor conhecê-los, e ritos adequados na correta investigação das infrações que possam aparecer em suas unidades. As informações obtidas a partir dos questionários e da análise dos processos disciplinares, instruídos no âmbito da Reitoria nos últimos três anos (2010-2013), deram suporte na elaboração de uma proposta para melhorar a orientação aos gestores da UFPE, quando ocorrer alguma infração em suas unidades. Ante a tais propostas, esperamos que este estudo possa contribuir com a melhoria da gestão disciplinar da UFPE, garantindo não apenas às autoridades o conhecimento dessa ferramenta de controle e responsabilização, mas também a sua aplicabilidade.

**Palavras-chave:** *Gestão Disciplinar; Descentralização da Gestão Disciplinar; Roteiro de Procedimento Disciplinar.*

## ABSTRACT

This research is mainly aimed to investigate the disciplinary management applied in any teaching units and additional organs of the Federal University of Pernambuco, and analyze the attitude of managers before the occurrence of disciplinary infractions, besides analyzing the investigative measures adopted by them in their units. This work is based on three basic ways: public management by results, disciplinary management and legal regulation in force. In this sense, the study of public administration for results is based on the perspective of how the society's globalization is demanding for better services and more diversified, and the management model as a reference, through scientific analysis of Bresser Pereira (1996) and Leonardo Secchi (2009). This disciplinary management brings with it the proposal to implement the very modern within the disciplinary administrative proceedings, providing opportunities for an adequate determination and goods results, that focus on the CGU's guidelines (2012), Juten Filho (2005) and Alexandre Mazza (2009). Finally, concerning the legal standard in force, we will compare what is high standard and the lack of managers, over provisions of Law number 8,112 / 90, Decree number 1,171 / 94 and the Brazil's constitution, among others. We seek to make a contextualization on how the disciplinary management at the Federal University of Pernambuco is, from information gathered in the pro-rectors, academic centers and additional ways, analyzing the procedures adopted by the managers about what is established on the standard rites established by Law 8.112 / 90, drawing a diagnosis that descortine this current situation of ignorance of legal norms, enabling contribute for improved procedures. Our study from a methodological point of view, is composed by exploratory, qualitative, literature, purposeful and documentary research about its purposes. In relation to the means we use primary sources as laws, ordinances, statutes, regulations and disciplinary procedures already learned at the university, which is the scene and the workforce of the University itself authorities, to whom questions were applied, which are guided by the reality disciplinary management in their environments. The result of this research, through the questions, we faced with a considered percentage of authorities that ignore the rules and disciplinary investigative procedures, expressing a desire of knowing them better, and the proper rites in the correct investigation of offenses that may arise in their units. The information from the questions and the analysis of disciplinary proceedings conducted under the Rectory the last three years (2010-2013), provided support in the preparation of a proposal to improve the guidance to managers at UFPE, when any offense in their units. Faced with such proposals, we hope this study contribute to the improvement of the disciplinary management from UFPE, ensuring not only to the authorities the knowledge about this control and accountability tool, but its applicability too.

**Keywords:** *Discipline Management; Decentralization of the Discipline Management, Script of Disciplinary Procedure.*

## RELAÇÃO DE SIGLAS E ABREVIATURAS

PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida da UFPE  
PROPLAN – Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças da UFPE  
PROPESQ – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFPE  
PROGEST – Pró-Reitoria de Gestão Administrativa da UFPE  
PROEXT – Pró-Reitoria de Extensão da UFPE  
PROACAD – Pró-Reitoria de Assuntos Acadêmicos da UFPE  
PROAES – Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis da UFPE  
CCS – Centro de Ciências da Saúde da UFPE  
CCB – Centro de Ciências Biológicas da UFPE  
CE – Centro de Educação da UFPE  
CFCH – Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFPE  
CTG – Centro de Tecnologia e Geociências da UFPE  
CE – Centro de Educação da UFPE  
CCSA – Centro de Ciências Sociais Aplicadas da UFPE  
CCEN – Centro de Ciências Exatas da Natureza da UFPE  
CAC – Centro de Artes e Comunicação da UFPE  
CIn – Centro de Informática da UFPE  
CCJ – Centro de Ciências Jurídicas da UFPE  
CAA – Centro Acadêmico do Agreste da UFPE  
CAV – Centro Acadêmico de Vitória da UFPE  
PCU – Prefeitura da Cidade Universitária da UFPE  
BC – Biblioteca Central da UFPE  
HC – Hospital das Clínicas da UFPE  
NRTV – Núcleo de TV e Rádios da UFPE  
Editora Universitária da UFPE  
NEF – Núcleo de Educação Física da UFPE  
NTI – Núcleo de Tecnologia da Informação  
Núcleo de Saúde Pública da UFPE  
LIKA – Laboratório de Immunopatia Keizo Asami  
SOCI – Serviço de Orientação das Comissões de Inquérito

SSI – Superintendência de Segurança Institucional

PAD – Processo Administrativo Disciplinar

CI – Comissão de Inquérito

CS – Comissão de Sindicância

RJU – Regime Jurídico Único

CF – Constituição Federal do Brasil

CPC – Código de Processo Civil

CP – Código Penal do Brasil

CPP – Código de Processo Penal

MPF – Ministério Público Federal

CGU – Controladoria Geral da União

## **UNIDADES PESQUISADAS**

PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida da UFPE

PROPLAN – Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças da UFPE

PROPESQ – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFPE

PROGEST – Pró-Reitoria de Gestão Administrativa da UFPE

PROEXT – Pró-Reitoria de Extensão da UFPE

PROACAD – Pró-Reitoria de Assuntos Acadêmicos da UFPE

PROAES – Pró-Reitoria para Assuntos Estudantis da UFPE

CCS – Centro de Ciências da Saúde da UFPE

CCB – Centro de Ciências Biológicas da UFPE

CE – Centro de Educação da UFPE

CFCH – Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFPE

CTG – Centro de Tecnologia e Geociências da UFPE

CE – Centro de Educação da UFPE

CCSA – Centro de Ciências Sociais Aplicadas da UFPE

CCEN – Centro de Ciências Exatas da Natureza da UFPE

CAC – Centro de Artes e Comunicação da UFPE

CIn – Centro de Informática da UFPE

CCJ – Centro de Ciências Jurídicas da UFPE

CAA – Centro Acadêmico do Agreste da UFPE

CAV – Centro Acadêmico de Vitória da UFPE

PCU – Prefeitura da Cidade Universitária da UFPE

BC – Biblioteca Central da UFPE

HC – Hospital das Clínicas da UFPE

NRTV – Núcleo de TV e Rádios da UFPE

Editora Universitária da UFPE

NEF – Núcleo de Educação Física da UFPE

NTI – Núcleo de Tecnologia da Informação

Núcleo de Saúde Pública da UFPE

SSI – Superintendência de Segurança Institucional

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Sindicância investigativa .....	45
<b>Quadro 2:</b> Sindicância patrimonial .....	49
<b>Quadro 3:</b> Sindicância punitiva ou acusatória .....	53
<b>Quadro 4:</b> Sindicância rito sumário .....	55
<b>Quadro 5:</b> Sindicância rito ordinário .....	67
<b>Quadro 6:</b> Prescrição.....	74
<b>Quadro 7:</b> Quantidades de PAD por unidade.....	77
<b>Quadro 8:</b> Percentual por unidade.....	78
<b>Quadro 9:</b> Dados demográficos dos respondentes.....	86
<b>Quadro 9:</b> Taxa de resposta dos questionários enviados.....	87

## LISTA DE GRÁFICOS

**Gráfico 1:** Questão 5 - Tem conhecimento do Regime Disciplinar existente na Lei nº 8.112/90? .....89

**Gráfico 2:** Questão 6 – Sabe diferenciar os diversos tipos de procedimentos investigativos disciplinares (sindicância investigativa, sindicância patrimonial, sindicância acusatória ou punitiva, inquérito no rito sumário e inquérito no rito ordinário), no ato de instauração do PAD – Processo Administrativo Disciplinar?....90

**Gráfico 3:** Questão 7 – Sabe que na condição de autoridade administrativa no âmbito de sua Pró-Reitoria ou Direção pode instaurar um PAD?.....92

**Gráfico 4:** Questão 8 – Já recebeu algum tipo de orientação sobre como proceder em caso da necessidade de instaurar um PAD? .....93

**Gráfico 5:** Questão 9 – No período de 2010 à 2013 instaurou algum PAD – Processo Administrativo Disciplinar em sua gestão? .....95

**Gráfico 6:** Questão 10 – Caso tenha respondido sim a pergunta anterior, quais procedimentos foram utilizados?.....96

**Gráfico 7:** Questão 11 – Quantos procedimentos de cada? .....97

**Gráfico 8:** Questão 13 – Já conseguiu aplicar alguma pena administrativa contra o servidor investigado? .....99

**Gráfico 9:** Questão 15 – Tem interesse em participar de treinamento na área de Processo Disciplinar ou receber um manual de orientação sobre PAD? .....100

**Gráfico 10:** Questão 16 – Existem servidores em sua unidade interessados em integrar CPAD? ..... 102

**Gráfico 11:** Questão 17 – As Comissões Disciplinares instauradas em sua unidade concluíram seus trabalhos no prazo da lei? ..... 103

## SUMÁRIO

Introdução.....	18
<b>Capítulo I</b>	
1 Direito Administrativo Disciplinar.....	23
1.1 Processo Administrativo Disciplinar.....	25
1.2 Dos Princípios do PAD.....	28
1.3 Responsabilização.....	31
1.4 Do Dever de Apurar.....	32
1.5 Das Fases do Processo Administrativo Disciplinar.....	34
<b>Capítulo II</b>	
2 PAD e suas Espécies.....	41
2.1 Sindicância Investigativa.....	43
2.2 Sindicância Patrimonial.....	46
2.3 Sindicância Acusatória ou Punitiva.....	49
2.4 Inquérito Disciplinar – Rito Sumário.....	53
2.5 Inquérito Disciplinar – Rito Ordinário.....	56
2.6 Relatório Final Conclusivo .....	62
<b>Capítulo III</b>	
3 Universidade Federal de Pernambuco: Dimensão e Gestão.....	68
3.1 Serviço de Orientação das Comissões de Inquérito – SOCI .....	75
3.2 Procedimentos Disciplinares na UFPE.....	79
3.3 Metodologia.....	82
3.4 Análise dos Dados.....	85
3.5 Uma Nova Gestão Disciplinar. Uma Mudança Necessária.....	104
3.6 Instrução Normativa nº 01, de 13 de janeiro de 2014 do GR/UFPE. Uma contribuição fruto do conhecimento obtido no MGP/UFPE.....	106
3.7 Proposições para Instalar, Instruir e Julgar um PAD.....	108
3.8 Modelos de peças utilizadas no PAD.....	113

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	139
REFERÊNCIAS .....	144
Legislação .....	149
Apêndice A – Planilha com o resultado dos questionários aplicados na pesquisa..	150
Apêndice B – Pesquisa de Pró-Reitores e Diretores da UFPE .....	151
Apêndice C – Portaria Normativa nº 01, de 13 de janeiro de 2014. ....	154

## INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem como eixo central a análise do funcionamento da gestão disciplinar na Universidade Federal de Pernambuco, partindo da premissa que a norma em vigor prevê que qualquer autoridade que tenha conhecimento de infração no âmbito da administração pública, determine a imediata apuração através da instauração do PAD.

Neste sentido, as comissões disciplinares constituem uma importante ferramenta de controle e responsabilização para que a administração pública possa fazer frente às infrações que ocasionam dilapidação ao erário, existindo nos órgãos de controle externo, como é o caso da Controladoria Geral da União, um forte aliado para nortear os procedimentos investigativos da Universidade.

Relevante destacar que, em razão da modernização da administração pública brasileira, os entes públicos passam por um processo de inovação no que tange a melhoria na efetividade da prestação de serviços em prol da sociedade, e evidencia-se uma melhor comunicação destes entes com a própria sociedade; também se verifica que o processo de apuração e investigação disciplinar deve ter em sua gestão a eficácia e eficiência necessárias na identificação das irregularidades, de modo a garantir maior segurança institucional no exercício dos preceitos contidos na Lei nº 8.112/90, entre outros textos de lei pertinentes à espécie.

Neste contexto, elaboramos uma análise da estrutura administrativa da UFPE, que é exercida pela Reitoria em parceria com o Conselho Universitário, grupo formado por outros dois conselhos específicos: o de Administração e o Coordenador de Ensino, Pesquisa e Extensão; junto a essas duas estruturas está o Conselho de Curadores, órgão de fiscalização econômica e financeira da Universidade. Cada uma dessas instâncias tem um papel importante na tarefa de gerir a extensa

estrutura da instituição, de modo que ela possa oferecer os melhores serviços à comunidade acadêmica.

Do que foi registrado, acreditamos que a relevância do nosso trabalho se assenta no ineditismo temático, vez que até onde pesquisamos não encontramos nenhuma pesquisa sobre este tema na UFPE, e também pela efetiva contribuição dos dados analisados que poderão subsidiar novas orientações da gestão disciplinar, não apenas no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco, mas na administração pública da federação.

Nossos objetivos precípuos foram compreender como se comportam as autoridades da UFPE, quando se encontram diante de um problema que requer a devida investigação administrativa nos moldes estabelecidos na legislação em vigor, demonstrando as medidas adotadas por cada, tanto quanto avaliar o conhecimento destas autoridades sobre as técnicas investigatórias, e o poder punitivo da administração, seja na aplicação de uma advertência, suspensão ou demissão.

Para tanto se fez necessário identificar quais pró-reitorias, centros acadêmicos e órgãos suplementares já se utilizam de comissões disciplinares, e analisar os procedimentos adotados pelas mesmas. Do que foi arrolado, decorre a formulação de proposições de que possam otimizar a gestão disciplinar, tornando-a mais eficiente e eficaz, necessariamente com efetividade.

Do ponto de vista teórico, optamos por um eixo que faz convergir reflexões do Direito Administrativo Disciplinar, com a Gestão Disciplinar e a Gestão Pública, onde encontramos na conceituação de CAMBI, (2014, p. 10):

o processo administrativo disciplinar é uma das espécies de processo administrativo, podendo ser definido como sendo o conjunto de regras e princípios, sedimentados em leis, regulamentos, pareceres de órgãos oficiais, na jurisprudência e na doutrina, os quais informam e orientam a dinamização dos procedimentos que visam apurar as faltas disciplinares, objetivando fornecer um mecanismo de participação que tem a finalidade de legitimar a eventual lavratura do ato administrativo punitivo.

Esta convergência é verificada ainda, com similaridade, ao encontrarmos consistência jurídica no respeito à regra legal, quando a instauração e instrução do PAD, já que segundo Cassiano (2008, p. 30):

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

No tocante ao tema Gestão Pública, incontroverso que toda autoridade deve em sua administração apurar infrações que tome conhecimento, esta ação deriva-se do dever de controle da correção a ser implantada na administração pública, conforme muito bem esclarece Alves (2007, p. 13), que defende, que é dever em qualquer circunstância do gestor público apurar as faltas ocorridas no âmbito da administração pública, pois, segundo o autor

da essência do Direito Administrativo retiramos o chamado poder hierárquico, que confere à autoridade a força para: ordenar, controlar e corrigir. Vê-se, portanto, que a capacidade que um agente da Administração tem de dar ordens a um subordinado decorre, exatamente, desse poder, de conteúdo hierárquico. Essa mesma autoridade tem o poder de controlar os atos praticados ao seu redor, bem como o de corrigir as irregularidades verificadas.

Este controle da autoridade decorrente do poder hierárquico, é importante para garantir a ocorrência da *accountability*, ou seja, a responsabilização do gestor, que no conceito de (Pinho, 2009, p. 122), entende que esta terminologia pode ser compreendida como:

*accountability* traz implicitamente a responsabilização pessoal pelos atos praticados e explicitamente a exigente prontidão para a prestação de contas, seja no âmbito público ou no privado.

Do ponto de vista metodológico, trata-se de uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, de campo onde foram aplicados 28 (vinte e oito) questionários, e obtido 24 (vinte e quatro) respostas, ou seja, um percentual de 85,71% dos

resultados das autoridades entrevistadas, que nortearam a elaboração de proposições com a inclusão de modelos de peças utilizadas na instrução do PAD, os quais tem a finalidade de ofertar conhecimento, e meios para qualquer autoridade que se disponha a adotar a prática investigativa em seu ambiente de gestão, deixando de ser algo desconhecido para se tornar um passo a passo deste procedimento de controle e responsabilização.

Nossas principais fontes documentais são processos disciplinares instruído na SOCI, onde estão concentrados a totalidades dos processos instaurados pela PROGEPE, e que uma parcela considerável decorrem de infrações administrativas ocorridas em outras pró-reitorias, centros acadêmicos e órgãos suplementares, além das doutrinas de diversos juristas especialistas no tema, fazendo um diálogo da realidade encontrada na UFPE, confrontados com as diversas espécies de investigações disciplinares e suas características.

Também foram sistematizadas reflexões sobre leis, decretos, portarias normativas da C.G.U, acórdãos emanados dos nossos pretórios e instruções normativas, onde cada um traz em seu bojo peculiaridades que serviram de contribuição para elaborar as proposições de procedimentos investigativos, e que fica como contribuição neste trabalho acadêmico.

Nosso primeiro capítulo, intitulado “DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR” trata de uma abordagem legal, invocando uma análise das peculiaridades inerentes ao PAD, destacando e conceituando seus princípios, responsabilização, dever de apurar, relacionando suas fases com os respectivos dispositivos legais.

No segundo capítulo “PAD E SUAS ESPÉCIES”, analisamos as diversas espécies de procedimentos investigativos, apontando as características de cada um, onde a autoridade deve se utilizar do procedimento apropriado para cada tipo de infração a ser investigada, sendo esta decisão quando do despacho de admissibilidade do PAD.

Já no terceiro e último capítulo “UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO: DIMENSÃO E GESTÃO”, apresentamos as dimensões da UFPE e sua gestão disciplinar, considerando existir a SOCI, unidade que concentra a maioria das instruções disciplinares, conforme verificado em nossa pesquisa, tendo nossa metodologia e pesquisa realizada, e seus resultados, onde contextualizamos o funcionamento da gestão disciplinar nas pró-reitorias, centros acadêmicos e órgãos suplementares, destacando as contribuições como as proposições e modelos de peças utilizadas na instrução do PAD, inovações que podem contribuir com o aperfeiçoamento da atual gestão disciplinar

Esperamos que, a partir das constatações desta pesquisa, possamos incentivar discussões e encaminhar mudanças sobre a descentralização do procedimento disciplinar na UFPE, para com isso assegurar a transparência da administração pública, diante dos problemas que surgem no dia a dia administrativo da instituição, evitando, assim, a concentração do poder investigatório da administração. É imprescindível que todas autoridades da UFPE tenham relativa autonomia nas tomadas de decisões, especialmente no momento em que a instituição passa a atuar em larga escala no Estado, com a interiorização de suas atividades.

A maior alegria no laborar desta dissertação, é compreender que dúvidas são inerentes ao fazer científico, posto que não trabalhamos com dogmas, nem certezas absolutas. Assim, talvez seja este o maior aprendizado, fazer das dúvidas companheiras de vida e não assombros alucinantes ou paralisantes. Das discussões teóricas às sistematizações documentais, e de dados na construção e inúmeras revisões do texto, também nos alegra a certeza de um fazer científico que elabora proposições para melhoria do bem coletivo, em última instância o sentido de existir de uma disciplina ***Gestão Pública***.

## CAPÍTULO I

### 1 Direito Administrativo Disciplinar

Neste capítulo, abordaremos os aspectos inerentes ao Direito Administrativo no que se refere ao regime disciplinar e do processo administrativo disciplinar inerentes aos servidores públicos. Apresentaremos o que estabelece a norma que rege o Regime Jurídico Único dos servidores públicos da União, onde a não observância dos deveres e proibições, pode ocasionar a punição administrativa do servidor através da instauração do PAD, que além de seus princípios, destacaremos a garantia da ampla defesa e do contraditório, e as diversas fases deste procedimento investigativo.

A Lei Federal que instituiu no âmbito da administração pública federal o Regime Jurídico Único dos Servidores – Lei nº. 8.112/90, traz em seu bojo títulos específicos que tratam do **Regime Disciplinar** e do **Processo Administrativo Disciplinar** que estão entre os artigos 116 a 182.

Nestes títulos são tratados diversos aspectos legais sobre o servidor público federal, dentre os quais destacamos: seus **deveres, proibições, responsabilidades, penalidades** e as diversas etapas do **processo disciplinar**.

Para melhor compreensão, exemplificamos, os deveres do servidor em atender com presteza; ser assíduo e pontual etc. Já no que se refere às proibições, entre outras, exemplificamos que é defeso ao servidor valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição, etc. Já sua responsabilidade é apurada além da esfera administrativa, na cível e penal, e a pena pode ser de uma simples advertência até a máxima de demissão.

Sendo assim, destacamos que o servidor público está inserido numa larga vigilância no que se refere aos seus atos, e as consequências podem ultrapassar a

esfera administrativa, passando inclusive para a responsabilização civil e criminal. Para tanto, estas normas legais, fazem parte de um contexto do ramo do Direito Administrativo denominado Direito Administrativo Disciplinar, que visa fiscalizar a relação que há entre a administração pública e os servidores que integram, estabelecendo regras de comportamento, estando algumas delas inseridas no título de deveres e proibições; e para o caso de descumprimento haverá aplicação de punição.

Para que possamos compreender melhor a dimensão do Direito Administrativo, se torna importante trazer à baila os ensinamentos de Meirelles (1989, p. 581) quando este afirma que “o Direito Administrativo é o conjunto harmônico de princípios jurídicos que regem os órgãos, os agentes e as atividades públicas tendentes a realizar concreta, direta e imediatamente os fins desejados pelo Estado”. Podemos assinalar, então, que não compete ao Direito Administrativo analisar e debater a concepção do Estado, sua atividade legislativa, judicial ou social, que são tratadas em outras esferas do ramo do Direito.

O Direito Administrativo visa, sobretudo, a organização, hierarquia, atividades de seus servidores, e como se dará a relação desta prestação de serviços em favor da sociedade, dispondo de mecanismos capaz e eficaz para punir quem não observar a norma em vigor, e provocar prejuízo ao erário com conduta não republicana.

Para Cassiano (2008, p. 30):

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

A vigilância dos atos administrativos, e o permanente foco nos interesses da administração pública, de acordo com Diniz (2005, p. 261), define o Direito Administrativo como sendo “normas reguladoras do exercício de atos

administrativos, praticados por quaisquer dos poderes estatais, com o escopo de atingir finalidades sociais e políticas ao regulamentar a atuação governamental, estruturando as atividades dos órgãos da administração pública; a execução dos serviços públicos; a ação do Estado no campo econômico; a administração dos bens públicos e o poder de polícia”.

Relevante destacar que a Administração Pública tem o dever de executar bem os serviços colocados ao dispor da sociedade e, para tanto, a Administração deve contar com meios legais que possa organizar, controlar e corrigir as ações dos seus agentes, ocasião em que prescinde da necessidade de meios eficazes que possam garantir a regularidade e funcionamento adequado e contínuo do serviço público. Além disso, é imprescindível a existência de uma regra de conduta que discipline a relação dos seus agentes e às leis, e regras dele decorrentes, momento em que nos deparamos com o conjunto de regras de conduta do agente público a qual se denomina Direito Administrativo Disciplinar.

Sendo este Direito Administrativo Disciplinar, um ramo do Direito Administrativo, possui em seu contexto, relações jurídicas para sua efetividade com outros ramos do Direito, podendo ser citados em especial o Direito Constitucional, o Direito Penal, o Direito Processual (civil e penal) e o do Direito do Trabalho; pois, conforme antes assinalado, os atos praticados pelo servidor no exercício de suas atividades, podem ter repercussão que ultrapassam os limites da administração pública.

### **1.1 Processo Administrativo Disciplinar**

Segundo consta na orientação da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar da UFPA<sup>1</sup> “o processo administrativo disciplinar é um instrumento pelo qual a administração pública exerce seu poder-dever para apurar

---

<sup>1</sup> CPPA da UFPA: Comissões Processantes – PAD. Fonte: <<[http://www.ufpa.br/cppad/comissoes\\_pad.html](http://www.ufpa.br/cppad/comissoes_pad.html)>> Acesso em 05/09/14.

as infrações funcionais e aplicar penalidades aos seus agentes públicos e àqueles que possuem uma relação jurídica com a administração”.

O Processo Administrativo Disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investida (Lei nº 8.112/1990, art. 148).

Para Alves (1989, p. 51) à luz do direito positivo brasileiro, o autor evidencia maior ênfase no poder de punição no PAD, quando diz que

“processo administrativo disciplinar é o instrumento utilizado na regra como próprio para viabilizar a aplicação de sanções disciplinares no âmbito da Administração Pública direta, autárquica, ou no seio das fundações públicas”.

Quando se debate as questões inerentes ao processo administrativo, nos leva a uma visão ampla de sua abrangência tanto em relação aos administrados quanto em relação aos próprios servidores, pois, dele decorre os meios eficazes do poder de investigação e punição da administração pública, conforme destaca Gasparini (2005, p. 857). Segundo o autor:

o processo administrativo, em sentido prático, amplo, é o conjunto de medidas jurídicas e materiais praticadas com certa ordem cronologia, necessárias ao registro dos atos da Administração Pública, ao controle do comportamento dos administrados e de seus servidores, a compatibilizar, no exercício do poder de polícia, os interesses público e privado, a punir seus servidores e terceiros, a resolver controvérsias administrativas e a outorgar direitos a terceiros.

Para Jorge (2010, p. 35), este instrumento processual da administração pública, não pode ser utilizado antes de se observar os princípios do Direito, entre os quais, destacamos o da ampla defesa, quando assinala que o PAD é a sucessão formal de atos realizados pela administração pública, por determinação legal e em atendimento aos princípios de Direito, com objetivo único de apurar os fatos relacionados com a disciplina de seus servidores (ou seja, ilícitos administrativos).

Em órgãos da administração pública federal, como é o caso da Polícia Rodoviária Federal (PRF), é comum existir orientações acerca dos procedimentos disciplinares, sendo certo destacar que em seu *site* a PRF<sup>2</sup> conceitua o PAD desta maneira:

O Processo Administrativo Disciplinar é o instrumento de exercício do poder disciplinar, constituindo-se em uma conjugação ordenada de atos na busca da correta e justa aplicação do regime disciplinar para apuração e punição de infrações praticadas pelos servidores públicos no exercício de suas atribuições, ou que tenham relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Em que pese no âmbito da administração pública ser mais presente a expressão processo administrativo disciplinar, não podemos deixar de ressaltar a diferença existente entre o processo e o procedimento, distinções tão comuns em outros ramos do Direito, tais como o processo civil, processo penal, processo trabalhista, entre outros, já que no processo se trata de atos ordenados que se façam presentes na sentença. Já o procedimento é o que impulsiona o processo, que de acordo com Cintra, Grinover e Dinamarco (2006, p. 297):

O procedimento é, nesse quadro, apenas o meio extrínseco pelo qual se instaura, desenvolve-se e termina o processo; é a manifestação extrínseca deste, a sua realidade fenomenológica perceptível. A noção de processo é essencialmente teleológica, porque ele se caracteriza por sua finalidade de exercício do poder (no caso, jurisdicional). A noção de procedimento é puramente formal, não passando da coordenação de atos que se sucedem. Conclui-se, portanto, que o procedimento (aspecto formal do processo) é o meio pelo qual a lei estampa os atos e fórmulas da ordem legal do processo.

Diante de tais conceituações, evidenciamos que não se pode atribuir ao PAD apenas a finalidade com o fito de apurar a culpabilidade do servidor acusado de cometimento de infração disciplinar, mas, também, oportunizar em favor do mesmo o exercício de sua ampla defesa e do contraditório. Visando apresentar provas de sua inocência, se utilizando no decorrer da instrução processual de todos meios necessários para este fim, podendo inclusive se fazer representar nos autos por procurador devidamente habilitado, conforme permissão contida no art.156 da Lei nº 8.112/90, que assim estabelece no artigo 156:

---

<sup>2</sup> PRF Fonte: <https://www.prf.gov.br/portal/espaco-do-servidor/estatuto/parte-v-processo-administrativo-disciplinar/processo-administrativo-disciplinar-pad>. Acesso em 13/09/2014.

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

Assim, comungamos do entendimento de que o PAD tem este poder de investigar através dos procedimentos a ele inerentes, ocasião em que a infração disciplinar denunciada será apurada, e caso identificado o autor desta infração, este receberá uma punição, que pode ultrapassar os limites da esfera administrativa, atingindo-o no campo da reparação civil (indenização ao erário), e até mesmo na esfera criminal, onde o servidor investigado poderá sofrer uma pena pelo crime praticado, sendo importante destacar, que todo este procedimento deve sempre respeitar a garantia constitucional do investigado da ampla defesa e do contraditório.

## 1.2 Dos Princípios do PAD

De início, cabe assinalar que a Administração Pública possui princípios constitucionais que regem a coisa pública, tais como: **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência**, conforme estabelecido no art. 37 da Carta Política de 1988, alterada com a Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, que assim estabelece em seu artigo 37:

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Contudo, em se tratando de Processo Administrativo Disciplinar, se deve observar a ocorrência destes princípios, além de outros específicos e inerentes ao PAD, tais como: o **princípio do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório** (art. 5º, Inciso LIV, da Constituição Federal), através do qual se expressa o Estado Democrático de Direito, que trata da garantia que todo cidadão tem de exercer seu amplo direito de defesa e contraditar as denúncias que lhe são imputadas, sendo esta situação a mesma para o PAD, através de um processo que

respeite todas as fases, objetivando maior agilidade do processo, sob pena de sua nulidade, caso não seja observada esta garantia constitucional.

Para Madeira (2008, p. 54), que enaltece a importância de observância dos princípios do processo disciplinar, destaca que o Estado, quando trata de punições disciplinares ou de restrição a direitos, qualquer que seja o destinatário de tais medidas, não pode exercer a sua autoridade de maneira abusiva ou arbitrária, desconsiderando, no exercício de sua atividade, o postulado da plenitude de defesa, pois, o reconhecimento da legitimidade ético-jurídica de qualquer medida estatal - que importe em punição disciplinar, ou em limitação de direitos - exige, ainda que se cuide de procedimento meramente administrativo (CF, art. 5º, LV), a fiel observância do princípio do devido processo legal. O autor destaca ainda que

a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reafirmado a essencialidade desse princípio, nele reconhecendo uma insuprimível garantia, que, instituída em favor de qualquer pessoa ou entidade, rege e condiciona o exercício, pelo Poder Público, de sua atividade, ainda que em sede materialmente administrativa, sob pena de nulidade do próprio ato punitivo ou da medida restritiva de direitos (BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Agravo de Instrumento nº 241.201. Relator: Ministro Celso de Mello, julgamento em 27.08.2002, DJ 20.09.2002).

Inequívoco é a importância da observância da garantia da ampla defesa e do contraditório para os servidores investigados, pois, segundo Medauar (2009, p. 173) o argumento de defesa do investigado é mais importante que a acusação que lhe é apresentada pela administração, quando assinala que o princípio do contraditório dispõe que a todo ato produzido pela comissão caberá igual direito de o acusado opor-se a ele ou de apresentar a versão que lhe convenha ou ainda de fornecer uma interpretação jurídica diversa daquela feita pela acusação.

O **princípio do formalismo moderado** se caracteriza no PAD por não ter que seguir a rigidez do formalismo verificado, por exemplo, no âmbito do Poder Judiciário, devendo conter em seu bojo formas e interpretações flexíveis, conforme previsão legal contida no art. 22 da Lei nº 9.784/99, que assim estabelece: “Os atos

do processo administrativo não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir”.

Para Lessa (2006, p. 41), o apurar sem o rigor da lei atende aos objetivos da administração pública, sem, contudo, esquecer-se das formalidades básicas quando destaca que “tal princípio dispensa ritos sacramentais e formas rígidas para o processo administrativo, principalmente para os atos a cargo do particular. Bastam as formalidades estritamente necessárias à obtenção da certeza jurídica e à segurança procedimental”. Diante de tais questões, inegável é reconhecer que no PAD o mais importante é a prova produzida nos autos do processo, onde se visa atingir a verdade real, ficando a forma de seu procedimento flexível.

Outro importante princípio no PAD é o **princípio da verdade material**, sendo este relacionado à verdade dos fatos ocorridos, não se admitindo no âmbito do processo disciplinar a verdade sabida, ou seja, aquela informada sem credibilidade, para tanto deve os membros integrantes do PAD produzir os diversos meios de provas previstos, com o único propósito de se atingir a verdade real, mesmo que estas provas não sejam requeridas pelo servidor investigado.

Por derradeiro, destacamos o **princípio da presunção de inocência ou de não culpabilidade do servidor**, já que este decorre do dispositivo constitucional, estampado na CF em seu art. 5º, inciso LVII que assim preconiza:

**Artigo 5º.** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**LVII** - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória

Neste princípio, se verifica que nenhuma restrição pode ser imposta ao servidor investigado, no decorrer do processo disciplinar, nem muito menos tê-lo como culpado antes da conclusão do processo, e aplicação da pena pela autoridade administrativa que designou os trabalhos da comissão, pois, para efeito do PAD cabe exclusivamente a administração pública o ônus de provar que o servidor investigado incorreu em infração disciplinar sujeito a sofrer punição.

### 1.3 Da Responsabilização

A responsabilização do servidor que atua e não observa as normas de conduta no âmbito da administração, pode extrapolar os limites da administração, e este sofrer consequência além da esfera administrativa, como no campo civil e penal, já que esta previsão se encontra fixada no art. 121 da Lei nº 8.112/90, que assim prevê no artigo 121: “O servidor responde **civil, penal e administrativamente** pelo exercício irregular de suas atribuições”.

Tal dispositivo de lei deixa claro, que o servidor, ao não observar seus deveres funcionais, poderá sofrer punição administrativa, que nos termos do art. 127 da lei antes referida, varia entre uma simples **advertência** até a pena máxima que se trata da **demissão**.

Já a responsabilidade civil decorre da condição do servidor no exercício de suas atividades, vier este causar prejuízos a terceiro, tal circunstância impõe em desfavor do mesmo a devida reparação, e caso esta reparação, seja suportada pela Fazenda Pública, esta poderá cobrar do servidor mediante a competente ação de regresso.

No que se se refere à responsabilização na esfera criminal, em sua grande maioria é decorrente da prática de contravenções e crimes de improbidade administrativa contra à administração pública, todos inseridos na Lei nº 8.429/92, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos, nos casos de

enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional, e dá outras providências.

Vieira (2011) assinala, que em razão da conduta infracional do servidor no exercício de suas atividades, existe a possibilidade de haver relação entre a responsabilização nas esferas do direito, quando afirma que é possível que a mesma conduta configure infração administrativa, acarretando dano à Administração e seja tipificada como crime. Neste caso, o servidor arcará com as consequências da responsabilidade administrativa, civil e criminal, pois, as três têm fundamento e natureza diversas.

Não obstante, os próprios atos da vida privada do servidor público podem desaguar na responsabilização dos seus atos na esfera administrativa, tendo em vista se a conduta se relaciona com sua função, como é o caso dos policiais.

Para Caetano (2008), os atos da vida privada do servidor, pode sim repercutir em seu vínculo institucional, pois, segundo o autor:

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 comprometer o prestígio da função pública (CAETANO, 2008, p. 751).

As considerações aqui apresentadas, todas no campo da responsabilização do servidor público, nos permite assegurar que a infração por este praticada, poderá repercutir em sua vida nas três esferas, seja na administrativa, na civil e na penal sem, contudo, ser caracterizada a aplicação da duplicidade de penas para uma mesma infração, já que a repercussão da infração impõe ao servidor o dever de responder nas três esferas da responsabilização.

#### **1.4 Do dever de apurar**

A administração pública está invariavelmente adstrita à observância as normas que regulam os atos dos administradores e, para tanto, o dever de apurar

decorre da imposição da lei, conforme previsto no art. 143 da Lei nº 8.112/90, que assim estabelece:

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.

Cumpre-nos trazer a orientação de Alves (2007, p. 13), que defende que é dever, em qualquer circunstância, do gestor público apurar as faltas ocorridas no âmbito da administração pública, pois, segundo o autor:

da essência do Direito Administrativo retiramos o chamado poder hierárquico, que confere à autoridade a força para: ordenar, controlar e corrigir. Vê-se, portanto, que a capacidade que um agente da Administração tem de dar ordens a um subordinado decorre, exatamente, desse poder, de conteúdo hierárquico. Essa mesma autoridade tem o poder de controlar os atos praticados ao seu redor, bem como o de corrigir as irregularidades verificadas.

Relevante enaltecer, que embora a denúncia de irregularidades na administração pública deva ser identificada à luz do que preceitua o art. 144 da lei antes referida, hoje, já é pacificado perante nossos tribunais, que a denúncia anônima deve ser investigada, considerando sua plausibilidade, especialmente após os serviços disponibilizados para os cidadãos, como é o caso do *Disque Denúncia*, além dos outros meios que podem se valer o contribuinte, a exemplo do Ministério Público, como fiscal da lei, e os meios de comunicação, ficando sem muita efetividade o que dispõe o mencionado artigo 144 que assim prescreve: “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”.

Assim, incontroverso é o fato de que a autoridade administrativa não pode deixar de apurar irregularidade no âmbito da administração, que cheguem ao seu conhecimento, sob pena de responder administrativamente por omissão. A norma é cristalina quanto ao dever de apurar, pois, o que se encontra em jogo, e ameaçado de ser dilapidado é um bem público, ou seja, da sociedade, e não um bem pessoal de interesse único e exclusivo do proprietário, razão pela qual, entendemos ser

importante a observância por parte dos gestores públicos, no dever de apurar as irregularidades, conforme estabelece o dispositivo de lei antes transcrito.

### 1.5 Das fases do Processo Administrativo Disciplinar

O PAD se desenvolve basicamente nas seguintes fases: **instauração, instrução, defesa, relatório e julgamento**, sendo certo assinalar que não fica a cargo dos integrantes da comissão processante a decisão final acerca dos fatos investigado, pois, é de exclusiva responsabilidade da autoridade administrativa o dever de instaurar e julgar o PAD.

Conforme Di Pietro (2004, p. 544), a **instauração** como sendo a fase inicial do PAD deve ser analisada com critério pela autoridade que designa os trabalhos da comissão processante, considerando que o autor assinala de forma pragmática que o início propriamente dito dá-se com despacho de autoridade competente que, assim que tiver ciência de irregularidade age *ex officio*, embasado no princípio da oficialidade. Se porventura essa irregularidade constituir ilícito penal, a comissão processante é obrigada a comunicar às autoridades competentes e fornecer o material que tiver a sua disposição.

A mais importante e legalista das fases do PAD é a **instrução** processual, considerando que é nesta fase que são produzidas todas as provas necessárias e indispensáveis a elucidação do fato à apuração, devendo sempre ser observado a garantia do exercício do Direito de Defesa do investigado. Segundo Gasparini (2009, p. 994), não se pode deixar de observar as garantias do Direito que são asseguradas ao investigado nesta fase, já que segundo o autor nessa fase é assegurado ao denunciado a possibilidade de acompanhar o processo, pessoalmente, ou, através de seu advogado sendo-lhe permitido reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas.

Em atenção ao princípio constitucional da ampla defesa e do contraditório, a fase da **defesa** do servidor investigado se torna instrumento que pode ocasionar a nulidade de todo processo, caso não seja garantido este Direito ao investigado, já que no art. 5º, LV, da Constituição Federal de 1988 assim dispõe: “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Enalteçando esta garantia constitucional Miranda (2008), afirma que o servidor investigado pode expor todos os argumentos e produzir ampla prova contra as acusações que lhe são impostas pela administração, destacando que o contraditório e ampla defesa são direitos constitucionais garantidos pelo art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal de 1988. Portanto, todos aqueles que tiverem contra si instaurado processo administrativo, bem como aos acusados no âmbito administrativo terão assegurado a observância destes princípios, sob pena de nulidade processual.

Este princípio consagrado em nossa Constituição, e que deve se fazer presente na instrução do PAD, é motivo em várias demandas judiciais de nulidade do processo disciplinar quando não é observado, conforme podemos atestar através do **acórdão** proferido pelo Egrégio Tribunal de Justiça do Tribunal de Justiça do Espírito Santo nos autos do Agravo de Instrumento AI 0003654-70.2013.8.08.0024 – Relator Ac. Telemaco Antunes de Abreu Filho, que decidiu assim:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO - AÇÃO ORDINÁRIA - ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA - NULIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - CONTROLE JUDICIAL AMPLO - APARENTE VIOLAÇÃO AO DEVIDO PROCESSO LEGAL - INTERROGATÓRIO DESIGNADO PARA DATA EM QUE O SERVIDOR ENCONTRAVA-SE EM LICENÇA MÉDICA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE - INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE DESIGNAÇÃO DE NOVA DATA - CERCEAMENTO DE DEFESA - POSSÍVEL**

**DESPROPORCIONALIDADE DA PENA DE DEMISSÃO -  
PROVA INEQUÍVOCA DA VEROSSIMILHANÇA DAS  
ALEGAÇÕES E COMPROVAÇÃO DE PERIGO DE DANO -  
LIMINAR CONCEDIDA - RECURSO PROVIDO:**

É possível o amplo controle judicial dos atos praticados no exercício do Poder Disciplinar da Administração, já que, tratando de atuação estritamente vinculada, isto é, sem o exercício da discricionariedade, não há que se falar em indevida ingerência no mérito do ato administrativo. A simples oportunidade de produção de provas, a princípio, é insuficiente para que o servidor investigado possa exercer o que a doutrina denomina de "poder de influência", porquanto cuida apenas de preservar o respeito ao contraditório na sua amplitude formal, ignorando sua eficácia substancial. Desse modo, tem-se que a negativa da Comissão Processante de designar nova data para que o servidor prestasse seu depoimento pessoal, prova esta que seria crucial para que o órgão administrativo incumbido de julgar o procedimento administrativo fizesse análise mais acurada e justa dos fatos em questão, em princípio, configura cerceamento de defesa. O fato de o servidor encontrar com a saúde debilitada ao tempo da tramitação do PAD - o que era de pleno conhecimento da Administração Municipal, já que sua própria Junta Médica autorizou a concessão de licença - e também a imprescindibilidade de ser colhida sua versão sobre os episódios narrados nas imputações que lhe foram formuladas conduz à conclusão de que o indeferimento do pedido de designação de nova data para o interrogatório, em primeira análise, resultou violação ao devido processo legal, maculando, por conseguinte, todos os atos posteriores, inclusive a conclusão da Comissão Processante e a imposição da

penalidade. Numa análise prefacial, afigura-se plausível a tese de desproporcionalidade entre o enquadramento legal do ato imputado ao servidor e a pena que lhe fora imposta, haja vista que o ato de "manifestação de despreço no ambiente de trabalho" revela-se deveras singelo para aplicação da pena de demissão, a mais severa no âmbito disciplinar. O risco de sobrevir dano de difícil reparação é manifesto não apenas sob a ótica do servidor, que suporta perda significativa dos seus rendimentos com a demissão do cargo público, como também na visão do interesse público, já que é notória a significativa carência de médicos na estrutura municipal. Recurso provido. (TJES - AI 0003654-70.2013.8.08.0024 - Rel. p/o Ac. Telemaco Antunes de Abreu Filho - DJe 06.12.2013).

Diante de tais constatações, evidenciamos que a fase da instrução processual é imprescindível para a procura da verdade real, ocasião em que os integrantes da comissão processante se utilizarão de todos meios de provas permitidas por lei, que podemos citar: testemunhais, documentais, acareação, pericial, entre tantas outras, e que ao servidor investigado, lhe seja garantido o amplo direito de defesa e do contraditório.

Já no **relatório** a comissão processante irá traduzir de maneira resumida todos os fatos e provas colhidas no decorrer da instrução processual, através da qual, os integrantes do PAD fará uma minuciosa análise também da defesa apresentada pelo investigado, ocasião em que concluirá seus trabalhos, apresentando à autoridade que designou a comissão disciplinar, sugestões relativa as medidas a ser adotada em relação aos fatos postos à apuração.

Este procedimento legal se encontra previsto no art. 165 e seus parágrafos da Lei nº 8.112/90, que prescreve:

Art.165. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1 O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.

§ 2 Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Para Carvalho (2008, p. 636), se torna imprescindível no relatório da comissão processante, além de ser feita uma análise de todos os elementos contidos nos autos, pautado nos aspectos imparciais, objetivos e verdadeiros, quando assim leciona:

[...] o relatório da comissão deverá ser fruto da global e isenta consideração dos atos do processo administrativo disciplinar e dos fatos comprovadamente cometidos pelo servidor, prestando-se como norte que guiará a autoridade julgadora na decisão final de punir ou absolver o acusado, [...] pautando-se nas presumidamente imparciais, objetivas e verdadeiras conclusões da comissão processante.

Inobstante sua importância, relevante é destacar que o relatório não é vinculante à administração pública, considerando que autoridade não fica adstrita a ele, podendo divergir de suas conclusões, conforme nos esclarece Meirelles (1989, p. 581), quando assim ressalta sobre isso, o chamando de peça meramente informativa e opinativa, sem efeito vinculante para a Administração ou para os interessados no processo. Daí porque pode a autoridade julgadora divergir das conclusões e sugestões do relatório, sem qualquer ofensa ao interesse público ou ao direito das partes, desde que fundamente a sua decisão em elementos existentes no processo, ou na insuficiência de provas para uma decisão punitiva, ou mesmo deferitória ou indeferitória da pretensão postulada.

Diante destas reflexões, verifica-se que o relatório deverá estar revestido das mínimas formalidades necessárias à sua apreciação, pois, caso assim não se

apresente estará sujeito ao não acolhimento por parte da autoridade, além de ser declarada a nulidade do PAD no âmbito do Poder Judiciário através da competente medida legal.

Assim, será no relatório que os integrantes da comissão, além de resumir todos fatos e provas contidas nos autos, fará uma relação processual entre os fatos investigados e a norma em vigor, possibilitando à autoridade que designou os trabalhos, caso entenda por acolher a sugestão da comissão, aplicar uma pena com base no fato apurado e na prova que consubstancia a ocorrência do mesmo, não deixando margens a interpretações duvidosas.

Por fim chegamos ao **juízo** por parte da autoridade administrativa que designou os trabalhos da comissão processante através de um PAD, a qual deverá apresentar sua decisão no prazo estabelecido no art. 167 da Lei nº 8.112/90, que é de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, sendo comum às autoridades, previamente, ouvir a opinião, através de parecer, a Douta Procuradoria Jurídica a que se vincula o órgão.

O poder discricionário que é detentor a autoridade administrativa, lhe permite acolher total, parcial ou não acolher as sugestões contidas no relatório da comissão processante, já que julgará com base nas provas contidas nos autos, conforme aduz Lessa (2006, p. 150) que:

de fato, trata-se de atribuição bastante delicada o poder-dever de julgar, merecendo lembrar que a autoridade julgadora preferirá a decisão de acordo com a livre apreciação das provas, podendo, inclusive, não acatar o relatório da comissão de inquérito, quando este contrariar as provas dos autos, conforme se vê do Art. 168, § único, da Lei nº 8.112/90.

Com base nesta conceituação, revela-se a importância do poder discricionário que possui gestor público, embora este seja embasado nos ditames legais, existe margens para a decisão da autoridade, conforme lecionada Silva (2006), que conceitua esta prerrogativa do administrador público como sendo a:

discricionabilidade a liberdade de ação administrativa, dentro dos limites permitidos em lei, ou seja, a lei deixa certa margem de liberdade de decisão diante do caso concreto, de tal modo que a autoridade poderá optar por uma dentre várias soluções possíveis, todas, porém, válidas perante o direito. É, portanto, um poder que o direito concede à Administração, de modo explícito ou implícito, para a prática de atos administrativos, com a liberdade na escolha segundo os critérios de conveniência, oportunidade e justiça, próprios da autoridade, observando sempre os limites estabelecidos em lei, pois estes critérios não estão definidos em lei (SILVA, 2006).

Inobstante a relevância da análise e decisão por parte da autoridade administrativa do relatório que lhe é apresentado pela comissão processante, deve ser considerado que os integrantes da comissão quando receberam a incumbência de apurar a infração que originou o PAD, o faça de modo a respeitar os princípios consagrados na administração pública, lhe assegurando por lei a necessária imparcialidade, a independência e o sigilo na apuração, conforme preconiza o art. 150 da Lei nº 8.112/90.

Assim, destacamos que o próprio dispositivo de Lei, oferta em favor dos integrantes da comissão processante independência necessária a formulação de suas convicções, mesmo que estas não se alinhem ao que possam entender a autoridade acerca do caso. Tal possibilidade de independência, possibilidade que suas conclusões não seja acolhida pela autoridade, contudo, como antes já mencionado, este não acolhimento deve ser sempre fundamentado.

## CAPÍTULO II

### 2. O PAD E SUAS ESPÉCIES

Neste capítulo apresentaremos as espécies de procedimentos investigativos no âmbito da administração pública, considerando que, após o conhecimento de uma infração por parte da autoridade administrativa, esta terá o dever de apurar, e o fará inicialmente mediante o Juízo de Admissibilidade, ou seja, enquadrará a notícia da irregularidade ao procedimento investigativo apropriado.

Para melhor exemplificarmos este procedimento, citamos o caso do furto de um equipamento, onde não há vestígio de quem seja o autor deste delito, razão pela qual se delibera pela instauração de uma Sindicância Investigativa, já que seu resultado apenas contribuirá na baixa do equipamento furtado da relação de patrimônio da unidade onde se deu o furto. Por seu turno, a Sindicância Patrimonial é instaurada quando há indícios de enriquecimento do servidor, a partir da demonstração de um padrão de vida incompatível com seus rendimentos e, assim por diante, sendo esta fase do PAD de fundamental importância para o êxito do procedimento, conforme melhor demonstraremos a seguir.

Conforme já mencionado, à luz do que dispõe o art. 143 da Lei nº 8.112/90, a autoridade que tiver conhecimento de irregularidade no âmbito da administração pública é obrigado a promover a devida apuração, mediante sindicância ou processo disciplinar, assegurando ao acusado a ampla defesa. É oportuno declarar que a autoridade a que se refere o legislador, em geral, é designada no estatuto do órgão, ou através de ato de designação da autoridade máxima da instituição.

Da breve leitura do dispositivo antes citado, se evidencia que o legislador impõe três circunstâncias a serem avaliadas pela autoridade quando toma conhecimento de uma irregularidade no âmbito da administração pública; sendo a primeira referente ao fato que se caracteriza como uma infração capaz de ensejar a instauração de um PAD. A segunda não menos importante, saber qual o

procedimento correto a ser a instaurado e por fim, sempre assegurar ao acusado o direito de defesa e do contraditório.

Esta análise a ser adotada com bastante cautela pela autoridade é denominada de *juízo de admissibilidade* que para Mattos é:

o juízo de admissibilidade no processo administrativo disciplinar deve ser empregado pela autoridade administrativa competente critérios aprofundados e detalhados de análise do contexto fático, para cortejá-los com os possíveis documentos e provas que instruem, objetivando que se evite a instauração de processos com falta de objeto, onde a representação ou denúncia que deram causa as mesmas são flagrantemente improcedentes ou inoportunas (MATTOS, 2010, p. 577).

Diante de tais observações, inequívoco ressaltar importância desse momento processual, pois, é através do *juízo de admissibilidade* que se evita processos desnecessários que custam caros para a administração pública, visto que, com um simples procedimento investigatório, sem maiores formalidades poderá atender aos interesses da administração, quando não ocorrer lesão ao erário.

Segundo a C.G.U. (2012, p. 64), corroborando com a cautela nesta fase do procedimento disciplinar, entende que:

o juízo de admissibilidade constitui-se em uma espécie de análise de análise prévia da notícia de irregularidade funcional, cumprindo-se assim o que determina o mencionado Art. 143 quanto ao dever de apurar, sem que para isso a autoridade competente precise instaurar açodadamente a sede disciplinar propriamente dita, com o risco de descumprir princípios muito caros à Administração Pública, como os da eficiência e economicidade.

Em que pese existir a preocupação quando da análise do *juízo de admissibilidade* do PAD, existem órgãos que se utilizam de critérios próprios para acolher ou não uma denúncia, conforme podemos exemplificar, critérios adotados pela Corregedoria-Geral de Justiça do Estado de Tocantins (2012, p. 27/28) que assim dispõe:

Recebida a representação/denúncia deverão ser tomadas as seguintes providências:

- a) quando o fato narrado não configurar indícios de infração disciplinar, a denúncia será arquivada por falta de objeto (parágrafo único do Art. 168 da Lei Estadual nº 1.818, de 2007);
- b) atendendo a denúncia ou representação os requisitos de admissibilidade, a autoridade determinará a imediata apuração dos fatos, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, com a designação de comissão para apuração dos atos ou omissões constantes da denúncia;
- c) quando a representação for genérica ou não indicar elementos suficientes, poderá ser solicitado ao representante que preste os esclarecimentos adicionais indispensáveis para subsidiar o exame e a decisão da autoridade competente e para possibilitar o conhecimento preciso da acusação pelo representado, de modo a assegurar-lhe a ampla defesa e demais direitos e garantias decorrentes das disposições contidas no Art. 5º da Constituição Federal.

Embora se utilize de um manual próprio, a Corregedoria de Justiça do TJTO, conforme verificamos, adota os mesmos critérios sugeridos pela doutrina dominante, que entende ser desnecessário apurar todo tipo de denúncia que aparece no âmbito do serviço público, tendo em vista que numa simples investigação, através do levantamento de informações de gestores do órgão, será averiguada a sustentabilidade da denúncia e, caso não possua, deverá a autoridade sugerir por seu arquivamento.

Doutra banda, havendo indícios de lesão ao erário, ou ato infracional praticado pelo servidor, deverá a autoridade determinar a imediata apuração, sendo este procedimento através de uma das espécies do PAD, conforme melhor explicitaremos.

## **2.1 Sindicância Investigativa**

Conforme orientação da C.G.U., a **Sindicância Investigativa** visa apurar irregularidades imprecisas e difusas, em que não há vestígio de indicação de autoria, e prescinde da observância dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa (Portaria CGU nº. 335/2006, inciso II, artigo 4.º).

Destaca-se ainda que este procedimento, pode ser iniciado com ou sem identificação do servidor sindicado, bastando que exista a indicação de falta no âmbito da administração pública a ser apurada. Este procedimento investigativo, não tem procedimento formal, nem exigência de comissão sindicante, podendo realizar-se por um ou mais servidores designados pela autoridade competente, sendo as infrações comuns para este tipo de procedimento os furtos, desaparecimentos de equipamentos e danos decorrentes de vandalismo, causados ao patrimônio público, sem que o autor seja identificado, sendo certo destacar que o relatório de conclusão deste trabalho, poderá servir de documento hábil para que o bem furtado, desaparecido ou danificado seja dado baixa da relação de patrimônio da administração, conforme consta na Instrução Normativa nº 01, de 13.01.2014 da UFPE.

Segundo Lessa (2006, p. 67), o que caracteriza esta espécie de PAD é a falta de elementos que possam garantir a eficaz apuração com a imputação de pena ao acusado, pois segundo o autor, nem sempre a notícia da irregularidade se apresenta acompanhada de uma exposição circunstanciada do fato ilícito, a qualificação do servidor acusado, a classificação da transgressão e o rol de testemunhas. Então, deve a Administração promover uma apuração sumária do fato, buscando fornecer os elementos básicos para a instauração do processo administrativo disciplinar.

Para Cretella Júnior (2006, p. 28) esta espécie de PAD quando bem instruído, poupa o Estado de demandas que lhe custam tempo e recursos; pois, a critério da autoridade, através desta investigação preliminar, pode ser sugerido o arquivamento, sem maiores consequências para a Administração, quando assim leciona:

não se trata de procedimento temerário da Administração, consistindo, ao contrário, em operação preliminar, realizada *ad cautelam*, que inúmeras vezes poupam ao Estado de processos demorados e dispendiosos, ao mesmo tempo em que livra o servidor público de envolver-se gratuitamente, nas malhas de processo administrativo, dentro do qual teria de defender-se, quer fosse ou não o envolvido na irregularidade (CRETELLA JÚNIOR, 2006, p. 28).

Tratando deste tema, e preocupado com a base do procedimento investigativo, Silveira e Reis (2007, p.8) definiu a Sindicância Investigativa como sendo a correta aceção da palavra sindicância, o instituto que tem por objetivo definir as bases da investigação administrativa, semelhante ao inquérito policial, sendo sua natureza inquisitorial, haja vista que sua finalidade é instruir um possível Processo Administrativo Disciplinar, ou identificar o não cometimento de delito.

Assim, entendemos que nem sempre a obrigatoriedade que a lei impõe a autoridade para investigar imediatamente a irregularidade ocorrida na administração pública, deve ser procedida com a instauração de um PAD mediante designação de uma comissão processante, já que existe uma espécie investigativa disciplinar, capaz de apurar a veracidade da denúncia, e caso não existindo os elementos necessários a instauração, deve ser determinado o arquivamento da denúncia.

O quadro abaixo demonstra de maneira objetiva as principais características da Sindicância Investigativa à luz do que dispõe o art. 4º, da Portaria-CGU, nº 335, de 30/05/2006:

**Quadro 1: Sindicância investigativa**

<p><b>Sindicância Investigativa</b></p> <p>Procedimento Investigativo Preliminar Sumário:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não punitivo;</li> <li>• Caráter sigiloso;</li> <li>• Conduzido por 1 ou mais servidores; e</li> <li>• Prazo: até 30 dias (admite prorrogação). Rito inquisitorial.</li> </ul> <p><b>Finalidade:</b> Investigar irregularidades funcionais precede ao processo administrativo disciplinar, prescindindo da observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.</p> <p>Resultado possível: arquivamento ou arquivamento ou instauração de sindicância punitiva ou PAD.</p>
---

Fonte: C.G.U/2013.

## 2.2 Sindicância Patrimonial

A **Sindicância Patrimonial**, conforme nos mostra Cangussu-Cabral (2011), pode ser conceituada como o “procedimento investigativo de caráter sigiloso e não punitivo destinado a apurar suspeitas e indícios de enriquecimento ilícito, verificados a partir da incompatibilidade observada entre a renda e o acréscimo patrimonial dos agentes públicos”.

Diante disso, podemos assinalar que a instauração de uma sindicância patrimonial pode ser iniciada a partir do conhecimento, pela Administração Pública, da denúncia de enriquecimento ilícito do agente público, ao considerar que o servidor passa a demonstrar um padrão de vida incompatível com seus rendimentos, ostentando riqueza que não se enquadra com sua realidade financeira.

Evidencia-se ainda que este procedimento disciplinar, comporta em sua estrutura procedimentos, tais como: colher depoimentos, investigação sob sigilo, não havendo necessidade de instaurar o contraditório, já que o procedimento apenas levanta dados para uma possível instauração de processo disciplinar, ocasião em que será observado pelos integrantes da comissão os princípios da ampla defesa e do contraditório.

Os técnicos da C.G.U. que elaboraram o Manual de Processo Administrativo Disciplinar (2013, p. 74), destacam que é através da sindicância patrimonial que se dará subsídios a um PAD, e que no final o servidor investigado poderá receber a pena de demissão, além de responder por crime de improbidade administrativa, quando assinalam:

Na verdade, a sindicância patrimonial desempenha papel de relevo na apuração das infrações administrativas potencialmente causadoras de enriquecimento ilícito do agente público, na medida em que, mediante a análise da evolução patrimonial do agente, poderão ser extraídos suficientes indícios de incompatibilidade patrimonial capazes de instruir a deflagração do processo administrativo disciplinar *strictu sensu* – que poderá culminar na aplicação da pena prevista no Art. 132, inciso IV, da Lei

nº 8.112/90 –, e na propositura da ação de Improbidade Administrativa, nos termos da Lei nº 8.429/92.

Relevante destacarmos que a própria C.G.U. orienta critérios de procedimentos para atuar quando da necessidade de instaurar uma sindicância patrimonial, conforme consta no art. 18 da Portaria CGU, nº 335/2006, que assim estabelece:

Art. 18. Para a instrução do procedimento, a comissão efetuará as diligências necessárias à elucidação do fato, ouvirá o sindicado e as eventuais testemunhas, carreará para os autos a prova documental existente e solicitará, se necessário, o afastamento de sigilos e a realização de perícias.

Este procedimento investigativo se utiliza quando de seus trabalhos, em quantificar o quanto se incorpora no patrimônio do servidor investigado, listando quais bens e seus respectivos valores, para que se faça uma análise comparativa deste acervo com a realidade remuneratória do investigado, para que se possa chegar à conclusão se esta evolução patrimonial decorreu de maneira justa, ou não há justificativas financeiras para que o servidor detenha o patrimônio relacionado como sendo seu.

A despeito deste rito procedimental, não podemos deixar de trazer a regulamentação do art. 13 da Lei nº 8.429/92 (Lei de Improbidade Administrativa), trazida através do Decreto nº 5.483/2005, cujo principal objetivo é investigar o indevido aumento do patrimônio do servidor investigado, conforme previsto em seu art. 9º e seus parágrafos, que abaixo transcrevemos:

Art. 9º A Sindicância patrimonial constituir-se-á em procedimento sigiloso e meramente investigatório, não tendo caráter punitivo.

§ 1º O procedimento de sindicância patrimonial será conduzido por comissão composta por dois ou mais servidores ou empregados efetivos de órgãos ou entidades da administração federal.

§ 2º O prazo para conclusão do procedimento de sindicância patrimonial será de trinta dias, contados da data da publicação do ato que constituir a comissão, podendo ser prorrogado, por igual período ou por período inferior, pela autoridade competente pela instauração, desde que justificada a necessidade.

§ 3º Concluídos os trabalhos da sindicância patrimonial, a comissão responsável por sua condução fará relatório sobre os fatos apurados, opinando pelo seu arquivamento ou, se for o caso, por sua conversão em processo administrativo disciplinar.

Verificamos com a redação de parte do decreto antes transcrito, que os integrantes da comissão de sindicância patrimonial, deverá utilizar todas as diligências colocadas à sua disposição, objetivando esclarecer os fatos postos à apuração, que trata de como se deu à aquisição do acervo patrimonial do investigado, avaliando a desproporcionalidade entre os vencimentos deste servidor e a relação de seu patrimônio, focando sempre na questão do qualitativo e quantitativo deste patrimônio.

Temos ainda, que para atender ao seu caráter investigativo, os integrantes da comissão poderão obter as informações necessárias para sua investigação, através de consulta Cartórios de Registros Imobiliários, Cartórios de Registros de Títulos e Documentos, Departamentos de Trânsito, Juntas Comerciais, Capitania de Portos, inclusive através de outras unidades do serviço público, requerendo também do investigado a quebra de seu sigilo fiscal e bancário.

A sindicância patrimonial desempenha papel relevante na apuração das infrações administrativas potencialmente causadoras de enriquecimento ilícito do servidor público, na medida em que, mediante a análise da evolução patrimonial do servidor, poderão ser extraídos suficientes indícios de incompatibilidade patrimonial capazes de instruir a instauração do processo administrativo disciplinar na modalidade de inquérito, que poderá ocasionar na aplicação da pena prevista no art. 132, inciso IV, da Lei nº 8.112/90 –, e na propositura da Ação de Improbidade Administrativa, nos termos da Lei nº 8.429/92, sendo o recente caso dos Auditores Fiscais da Prefeitura de São Paulo um exemplo atual da utilização desta importante ferramenta investigativa<sup>3</sup>. É importante mostrar a ilustração abaixo para visualizar este procedimento:

---

<sup>3</sup> Fonte: <<<http://jconline.ne10.uol.com.br/>>> Acesso em 13/12/2013.

## Quadro 2: Sindicância Patrimonial

**Sindicância Patrimonial (Lei 8.429/92, Art. 9º, VII - Improbidade Administrativa e Lei nº 5.172/66, Art. 198, § 1º, II – CTN)**

Procedimento Investigativo;

- Não punitivo;
- Caráter sigiloso;
- Conduzido por 2 ou mais servidores efetivos ou empregados públicos; e
- Prazo: até 30 dias (admite prorrogação). Rito inquisitorial.

**Finalidade:** Apuração de atos de corrupção ou de improbidade administrativa praticados por agente público que importem em enriquecimento ilícito.

**Resultado possível:** Arquivamento ou Instauração de PAD.

Fonte: C.G.U./2013

### 2.3 Sindicância Acusatória ou Punitiva

No caso da **Sindicância Acusatória ou Punitiva** se trata de um procedimento legal instaurado para apurar responsabilidade de pequenas infrações, mediante a utilização do devido processo legal, por meio da ampla defesa, do contraditório e da produção de todos os meios de provas.

Entretanto, nos importa fazer uma diferenciação entre sindicância administrativa e processo administrativo que segundo Silveira e Reis (2007, p. 15) não se confundem uma coisa com a outra, uma vez que “aproxima-se a sindicância do inquérito penal, pois, seria possível dizer que a sindicância está, para o processo administrativo, do mesmo modo que o inquérito policial está para o processo penal”.

Aspecto inerente a esta espécie de PAD, é seu caráter punitivo, já que embora se trate de uma investigação preliminar, a sindicância acusatória ou punitiva, pode concluir pela punição do agente público, sendo esta circunstância bastante clara quando Carvalho (2014), cita José dos Santos Carvalho Filho,

quando esclarece que “com a hipótese prevista no art. 145, II, da Lei 8.112/90, apesar de denominado sindicância, o procedimento deve ser tratado como processo disciplinar, porquanto só deste pode resultar aplicação de penalidades, em vista do caráter acusatório do feito e da obrigatória incidência nele dos princípios da ampla defesa e do contraditório, taxando de inconstitucionais quaisquer dispositivos estatutários que dispensarem a exigência.

Encontramos também posicionamento similar, destacado por Alves, (2007, p. 18), quando assinala “que a sindicância da qual pode brotar punição, a despeito da denominação que se lhe confira, é verdadeiro processo administrativo, como tal sujeita às garantias deste”. Esta tipificação da sindicância acusatória ou punitiva, como sendo inquérito disciplinar, decorre da sua disposição no âmbito da administração pública federal, quando nos deparamos no inciso II do art. 145 da Lei nº 8.112/90, que assim dispõe:

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias.

Diante do dispositivo de lei antes transcrito, se torna incontroverso que neste tipo de procedimento investigativo, haverá o dever da comissão processante, impor observância ao princípio do contraditório de ampla defesa, considerando a possibilidade de punição do investigado, e como já assinalado neste trabalho, se trata de princípio constitucional, e como tal não pode ser negado ao investigado.

Esta garantia se encontra presente no Manual de Processos Disciplinares da Controladoria Geral da União, que no exercício de suas atividades normativas, editou a portaria nº 335, de 30 de maio de 2006, estabelecendo no Art. 4º que:

a sindicância acusatória ou punitiva, é procedimento preliminar sumário, instaurada com fim de apurar irregularidades de menor gravidade no serviço público, com caráter eminentemente punitivo, respeitados o contraditório, a oportunidade de defesa e a estrita observância do devido processo legal.

Para esta espécie de PAD, a legislação em vigor (Lei nº 8.112/90) em seu parágrafo único do art. 145, estabelece como prazo para a comissão concluir seu trabalho de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, passando a orientar os procedimentos dos seus trabalhos a partir do art. 149 do mesmo texto de lei, sendo relevante destacar, que a comissão processante será composta por três servidores estáveis.

Na apropriada orientação do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (2011, p. 23), encontramos um entendimento que justifica ser reconhecida a sindicância acusatória como uma espécie de PAD, quando em seu Manual de Sindicância Disciplinar traz a afirmação de que a Sindicância Acusatória é o instrumento processual adequado para apurar fatos irregulares imputados aos servidores, passíveis da aplicação da penalidade de advertência ou suspensão até trinta dias. O manual ainda esclarece:

A Lei 8.112/90, embora tenha legitimado, em seu Art. 145, o procedimento de Sindicância, não descreveu o seu rito, apenas delimitou algumas diferenças em relação ao PAD, como prazo de conclusão e o alcance das penas. Nesse contexto, em observância ao princípio da ampla defesa e contraditório, o rito do PAD é estendido, no que couber, à Sindicância.

Diante desta conclusão, a qual o autor enaltece que na sindicância acusatória ou punitiva deve ser observado o rito do PAD, no que couber, temos que as fases desta espécie de procedimento deve ser as mesmas estabelecidas nos incisos do art. 151 da Lei nº 8.112/90, que assim prescreve:

Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:  
I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;  
II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;  
III – julgamento.

Das fases desta espécie de PAD, destacamos as observações feitas pela C.G.U. (2014, p. 66) que assinala o dever da comissão processante registrar suas deliberações, quando assim menciona:

atente-se para o fato de que as comissões deverão registrar suas deliberações em ata, assim como realizar as comunicações processuais observando as mesmas exigências dispostas no processo disciplinar. A fase instrutória se encerra com a entrega do termo de indicição ao

sindicado ou com o relatório final da comissão sugerindo o arquivamento do feito. No primeiro caso, se o processo tiver apenas um indiciado, o prazo será de dez dias para apresentação de defesa escrita. Sendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum de 20 dias. Essa etapa foi tratada pela Lei nº 8.112/90 nos Art. 165 e 166.

Imperioso assinalar, que após apresentação da defesa por parte do servidor indiciado, a comissão processante elabora seu relatório final, o qual fará um resumo de todo processo e seus procedimentos, para demonstrar de forma clara quais as provas que se baseia para a conclusão de seus trabalhos e apresentação de suas sugestões à autoridade administrativa.

A autoridade que designou os trabalhos da comissão terá a missão de proceder com a última fase do PAD que será o julgamento que, segundo estabelece o art. 167 da Lei nº 8.112/90, terá o prazo de 20 (vinte) dias, para apresentar sua decisão final.

Outro aspecto importante a ressaltar é o fato de que, em geral, a autoridade administrativa que tem a prerrogativa de instauração do PAD, nem sempre é detentor de conhecimento técnicos na área do Direito Administrativo, para analisar tecnicamente o relatório que lhe foi apresentado pela comissão processante. Razão pela qual, ser bastante comum, estas autoridades enviar o PAD para a Procuradoria Jurídica do órgão, para que seus procuradores possam melhor analisar os fatos, as provas e a sugestão final da comissão disciplinar, apresentando em favor da autoridade um **parecer** no qual aconselha a mesma acatar ou não as conclusões advindas do relatório.

Feitas estas considerações acerca desta espécie de PAD, nos cabe de maneira exemplificativa apresentar o quadro abaixo, onde melhor se visualiza as principais características deste procedimento.

### Quadro 3: Sindicância Punitiva ou Acusatória

**Sindicância Punitiva ou Acusatória (Art. 145 da Lei nº 8.112/90 é, a princípio, um processo disciplinar, com possibilidade de aplicação de pena e, portanto, com contraditório e ampla defesa).**

Características:

- Procedimento contraditório;
- Conduzido por 3 servidores estáveis; e
- Prazo: 30 dias, prorrogável por igual período.

**Resultados possíveis:** Arquivamento; advertência ou suspensão de até 30 dias; ou instauração de PAD.

Fonte: C.G.U./2013

## 2.4 Inquérito Disciplinar - Rito Sumário

No **Inquérito Disciplinar sob o Rito Sumário** esclarecemos que esta espécie de PAD, existe além do prazo diferenciado, alguns tipos de infrações administrativas específicas que se enquadram para que sejam investigadas através da espécie, tais como: acumulação ilegal de cargos e empregos, abandono de cargo e inassiduidade habitual, conforme estabelecido nos art. 133 e 140 da Lei nº 8.112/90, que assim prescreve:

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a **acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas**, a autoridade a que se refere o Art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases. (destaque em negrito).

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

A principal característica das infrações investigadas através do rito sumário é a prova pré-constituída desta infração, que segundo Campos (2014, p. 13) reconhece que é sumário justamente pelo fato da prova ser pré-constituída. No caso do abandono do cargo, haverá de se ter o ponto cortado por 30 (trinta) dias

ininterruptos, já no caso da inassiduidade será o ponto cortado por 60 (sessenta) dias de forma interpolada, durante o período de 12 meses. Já a acumulação ilegal de cargo deverá ser instruído com o procedimento de investidura nos dois cargos inacumuláveis (nomeação, posse e exercício).

Outras particularidades relativas a esta espécie de procedimento investigativo disciplinar, incertas na Lei nº 8.112/90, assinala que no inquérito disciplinar no rito sumário se reveste das seguintes especificidades: os prazos de vigência da comissão processante são reduzidos em relação ao rito ordinário, pois, enquanto no rito ordinário o prazo de vigência da comissão é de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período; no rito sumário o prazo é de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 15 (quinze) dias (§7º do art. 133).

Conforme já citado, a prova pré-constituída é de imprescindível necessidade para que a autoridade delibere em instaurar um processo com esta espécie de procedimento, já que a portaria de instauração da comissão deve indicar a materialidade do possível ilícito. Como exemplo, podemos citar no caso de abandono de cargo; na portaria de designação dos integrantes da comissão, deve constar a indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço, superior a 30 dias; por seu turno, no caso de inassiduidade habitual, deve constar a indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a 60 dias, interpoladamente, durante o período de 12 meses; por derradeiro, na infração de acumulação ilegal de cargos públicos, deverá a portaria conter a descrição dos outros vínculos de labor ocupados pelo investigado, bem como o órgão de origem.

Diante de tais circunstâncias, entendemos que a matéria probante para o rito sumário seria praticamente documental, uma vez que através destes documentos estaria comprovado de maneira incontroversa a infração praticada pelo investigado, o que atenderia em favor da administração pública através de um procedimento mais ágil, que segundo Lessa (2006, p. 160) é na agilidade que o procedimento no rito sumário melhor atende aos anseios da administração, quando assim destaca: “com efeito, a intenção do legislador, pelo que se constata, foi no sentido de agilizar a

apuração das transgressões de abandono, inassiduidade habitual e acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, visando assim, ao aprimoramento do serviço público”.

A própria C.G.U. (2014, p. 289), assinala que em relação ao rito sumário, o PAD traz esta importância da agilidade do procedimento para administração pública; contudo, sem deixar às margens a garantia constitucional da ampla defesa, quando assim nos orienta:

a criação do rito sumário, embora realizada no ano de 1997, atendeu ao disposto, mais recentemente, pela Emenda Constitucional nº 45/2004 da Constituição Federal, no inciso LXXVIII, do Art. 5º que versa sobre garantia constitucional da razoável duração do processo. Por meio dela, a demanda processual deve adequar-se à lide de modo a permitir a eficácia da decisão. Busca-se, deste modo, propiciar as condições necessárias para que a Administração possa se pronunciar de modo célere e eficiente em irregularidades apuradas por meio do rito sumário.

Como demonstrado, o rito sumário além de ser usado apenas para investigação em três espécies de infração disciplinar, seu procedimento é abreviado em razão da pré-constituição da prova, o que a toda sorte favorece o poder investigativo dos integrantes da comissão processante, considerando não haver necessidade de maior dilação probatória, conforme demonstrado através do quadro abaixo.

**Quadro 4: PAD Rito Sumário**

**PAD Rito Sumário (Art. 133 da Lei nº 8.112/90)**

Rito previsto apenas para apuração das seguintes infrações:

- Acumulação Ilegal (Cargos, Empregos ou Funções Públicas);
- Abandono de Cargo;
- Inassiduidade Habitual.

**Características do PAD Rito Sumário:**

- Portaria registra nome do indiciado e infração apurada.
- CPAD com 2 membros estáveis (sem presidente).
- Inexistência de Notificação Prévia.
- Existência de provas pré-constituídas.

- Regra: desnecessidade de produção de provas e ausência de Interrogatório.
- Em caso de necessidade/deferimento de outras provas, pode ser convertido para Rito Ordinário.
- Prazos Menores (Rito: 30 dias + 15 dias; Indiciação: 3º dia útil; Defesa: 5 dias).

Fonte: C.G.U./2013.

## 2.5 Inquérito Disciplinar - Rito Ordinário

Por seu turno, adentramos na análise do **Inquérito Disciplinar sob o Rito Ordinário** que segundo dispõe o art. 151 da Lei nº 8112/90, as fases desta espécie de procedimento investigativo, se dividem em três: instauração, inquérito administrativo e julgamento.

A primeira fase deste processo, denominada **instauração**, se verifica mediante a publicação da portaria de designação dos membros para comporem a comissão processante, devendo este documento assinalar o prazo de conclusão dos trabalhos, o objeto de apuração, além da possibilidade de serem apurados fatos conexos. Deve-se abster de indicar expressamente quais são os fatos sob apuração, bem como, o nome dos investigados, a fim de se evitar limitação investigativa, garantindo o respeito à imagem dos acusados.

Contudo, nesta fase do PAD se tem que observar se a autoridade que instaura o procedimento investigativo tem competência institucional para isso. Segundo o jurista Costa (2002, p. 165):

Na instauração do processo administrativo disciplinar somente se legitima quando houver um mínimo de fato indicativo da possibilidade de vir a ser futuramente punido o servidor que, sendo o possível autor da infração veiculada, esteja sujeito ao poder disciplinar de quem tenha a competência para iniciar o respectivo procedimento.

Diante da garantia legal de poder realizar a instauração do PAD, a autoridade que detém o dever de apurar as infrações administrativas que chegam ao seu conhecimento, fará inicialmente o juízo de admissibilidade, ou seja, analisará se

estão presente os requisitos necessários para o início do processo disciplinar, tais como: rito adequado, denúncia formal, prova pré-constituída, entre outros, ou seja, será dado início ao PAD propriamente dito com a publicação da portaria de designação dos membros da comissão processante, sendo esta a chamada instauração.

Outrossim, a autoridade quando instaurar o PAD, este procedimento decorreu de algum fato envolvendo a administração pública, que pode se envolver com interesses conflitantes com particulares, com ente públicos, entre si, e nas mais diversas formas que, segundo Gasparini (2005, p. 861), apresenta-nos das mais variáveis maneiras de possibilidades de objetos ou questões a serem tratados num PAD, conforme assim preconiza:

Pode tratar da padronização de um bem, cuidar da investigação de um fato, visar à aplicação de uma pena, objetivar uma decisão, encerrar uma denúncia, consubstanciar uma sugestão, exigir um tributo, comprovar o exercício do poder de polícia, visar a apuração de certos fatos e a indicação dos respectivos autores. Estes temas, a exemplo de outros, podem ser objeto do processo administrativo. O objeto é, portanto, o tema versado no processo administrativo e esse pode ser qualquer um.

Contudo, vale destacar que em geral, se encontra registrado no regimento interno das instituições pública, quem é a autoridade que tem o poder de instaurar o PAD, porém, é comum encontrar esta competência nas mãos da autoridade em que o servidor investigado se encontre subordinado, conforme Justen Filho (2005, p. 1.012) que assim destaca:

a competência para instauração do processo disciplinar recai, em princípio, sobre a autoridade titular da competência para impor a sanção administrativa. Mas é possível que a lei ou o regulamento dissociem as duas competências, respeitando-se a regra do Art. 141 da Lei nº 8.112/90 (que dispõe genericamente sobre o assunto).

Quando uma infração ocorrer em órgãos diferentes da mesma administração, e esta possuir chefia hierárquica para órgãos distintos, este poder de instaurar o PAD em geral fica adstrito ao superior que tenha poder em relação a todos demais chefes da repartição, porém, geralmente, há regras claras desta competência em seus regimentos internos.

Se a irregularidade ocorrer em órgãos diferentes de uma mesma administração em que haja superposição hierárquica de comandos distintos, o procedimento disciplinar deverá, em regra, ser instaurado pela autoridade superior que tenha ascendência funcional comum sobre as repartições envolvidas.

A segunda fase deste procedimento no rito ordinário, denominada de **inquérito** administrativo, está dividida nas subfases de **instrução**, **defesa** e **relatório**. Na subfase da instrução, ocasião onde serão produzidas as provas necessárias ao esclarecimento dos fatos, sendo certo que a comissão apenas acolherá dentre aquelas provas permitidas pelo ordenamento jurídico em vigor, tais como: a prova documental, testemunhal, acareação, entre outras.

Quando falamos em provas permitidas por lei, consideramos que se torna indispensável que nesta fase da instrução seja promovida de acordo com os ditames legais, até porque a própria Lei Federal n<sup>o</sup> 9.784/99 prescreve em seu art. 30, que "é proibida a utilização no processo administrativo de prova obtida por meio ilícito". E como no PAD é assegurado ao acusado à liberdade de acompanhar, pessoalmente ou através de procurador habilitado nos autos, todo o procedimento de produção de provas, caso tal preceito não seja observado pela comissão processante, o processo estará passível de ser anulado em razão do cerceamento do direito de defesa do investigado.

É importante reiterarmos que o PAD, como os demais processos judiciais, observa em seu proceder vários princípios, sendo especialmente lembrado, nesta oportunidade, o da ampla defesa e do contraditório, garantias constitucionais com presença constante no processo administrativo segundo Mello (2009, p. 115), reconhece:

estão aí consagrados, pois, a exigência de um processo formal regular para que sejam atingidas a liberdade e a propriedade de quem quer que seja e a necessidade de que a Administração Pública, antes de tomar decisões gravosas a um dado sujeito, ofereça-lhe oportunidade de contraditório e de defesa ampla, no que se inclui o direito a recorrer das decisões tomadas. Ou seja: a Administração Pública não poderá proceder contra alguém passando diretamente à decisão que repute cabível, pois terá, desde logo, o dever jurídico de atender ao contido nos mencionados versículos constitucionais.

Para tanto trazemos o que dispõe o art. 5º, inciso LV da Constituição Federal do Brasil, que trata do direito de defesa nos seguintes termos: “artigo 5º, LV, que diz: “os litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos inerentes.”

Mário Masagão, citado por Cretella Júnior (1966, p. 166), conceituou a instrução como sendo “o período do processo em que a comissão processante se empenha em reunir todos os elementos, indiciários ou probatórios, da existência da falta e de quem seja por ela responsável”.

Assim, temos que na fase de instrução do PAD a comissão processante irá produzir todas as provas, objetivando identificar o autor da infração administrativa, e sendo este identificado, enquadrado na tipificação legal da infração corroborada com as provas que lhe são desfavoráveis, caberá à comissão fazer o indiciamento deste servidor, abrindo prazo para o mesmo apresentar sua defesa.

Em relação ao indiciamento e citação do investigado, a própria Lei nº 8.112/90, dispõe em seu art. 161 e seus parágrafos, os procedimentos a serem adotados pelos integrantes da comissão, quando chegam nesta fase, quando assim dispõe:

Art. 161. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.

§ 2º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis.

§ 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de (2) duas testemunhas.

O legislador decifrou os caminhos a ser trilhados pela comissão, quando demonstra de forma didática os procedimentos a serem observados quando do indiciamento do investigado. Segundo Reis (1999, p. 156/157), a indicição é um despacho da comissão, determinando a citação do acusado ou acusados, devidamente circunstanciado, com o estabelecimento da relação de causa e efeito entre os fatos, suas provas e sua autoria.

A atenção que deve ter a comissão processante, quando da colheita das provas, para que as mesmas não sejam descaracterizadas pelo investigado ou seu defensor, é destacado por Alves (2001, p. 207), quando chama atenção para o fato de que “a indicição ocorre no momento, recolhidas as provas contra o agente público, não foram elas desmontadas nos esclarecimentos feitos durante o interrogatório”.

Por outro lado, não se pode deixar de ressaltar que, caso os integrantes da comissão cheguem à conclusão, com base nas provas produzidas na instrução do processo, que a infração administrativa foi praticada por outro servidor, e não pelo acusado, deverá seus integrantes elaborar um relatório com exposição dos motivos bastante fundamentado, apresentando suas razões para sugerir que seja o investigado inocentado, e colocar o processo à disposição da autoridade instauradora, com esta sugestão de absolvição antecipada, sugerindo ainda o arquivamento do processo, e concomitantemente a instauração de novo PAD para responsabilização do agente apontado como autor das irregularidades administrativas.

Tal circunstância encontra amparo diretamente no princípio da presunção de inocência do acusado em processo administrativo até a decisão final da autoridade que instaurou o PAD, para o qual trazemos o pronunciamento de Ferraz e Dallari (2007, p. 255-256), quando os autores destacam o alcance da presunção de inocência, quando diz:

em tomo inicial, cabe recordar que a presunção de inocência é garantia constitucional (CF, Art. 5º, LVII). Não importa se a parte/interessado tem uma, cinco ou cem condenações em curso. A presunção de inocência só cede passo com sentença judicial condenatória transitada em julgado. Condenações, ainda que várias, em tramitação podem ser revertidas, por

uma única, última e definitiva oportunidade, em grau de embargos em recurso extraordinário, no STF, após cinco ou seis condenações anteriores no mesmo processo. Por isso é que somente o trânsito em julgado cassa a referida presunção, com todas as consequências daí provenientes.

Conforme estabelecido nos parágrafos do art. 161 da Lei nº 8.112/90, após o indiciamento do acusado, este será citado para apresentar sua defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, passando a ser de 20 (vinte) dias, caso exista mais de um acusado, podendo os indiciados ter livre acesso aos autos do processo na repartição, lhe sendo assegurando cópia de suas peças, para que possa elaborar sua defesa.

O acesso que a comissão deve deferir em favor do servidor investigado ao PAD, deve ser o mais amplo possível, inclusive cientificando o mesmo de todos os atos (audiências, acareações, diligências, etc.), que possa ocorrer durante a instrução do processo, que segundo Bacellar Filho (2008, p. 278.279):

ao servidor acusado deve ser lhe ser permitido acompanhar e fiscalizar, qualquer diligência determinada, pela Comissão Processante visando produção de prova. O prazo, para manifestar e participar antes e durante a produção da prova deve ser razoável. Além disso, devendo-se constar a data, hora e local de todos os feitos. Para que assim possa lhe ser assegurado o direito de manifestar o próprio ponto de vista sobre fatos, documentos, interpretações e documentos apresentados pela Administração ou por outros sujeitos.

Neste prazo estipulado por lei, o acusado poderá requerer a produção de outras provas, conforme bem sustenta o nosso docente Reis (1999, p. 156/157) quando nos ensina que:

durante esse prazo, o indiciado tem o direito de formular, por escrito, a argumentação que tiver e couber e, eventualmente, apresentar contraprovas e requerer diligências complementares, como, por exemplo, oitiva de novas testemunhas, novos exames e vistorias, tudo com o objetivo de assegurar sua inocência. Ou, se não for para caracterizar a inocência, dar uma explicação convincente para a realização do fato, a fim de justificá-lo e minimizar a penalidade a ser eventualmente imposta. Cabe-lhe, ainda, se for o caso, levantar quaisquer preliminares, promover a arguição de qualquer nulidade no procedimento.

Sendo citado regularmente, caberá ao servidor indiciado apresentar sua defesa escrita, sendo este momento muito importante para sua vida, pois, dependerá os integrantes da comissão de argumentos convincentes para que seja desqualificada a

peça de indiciamento, já que a defesa se manifesta no momento que reage, que se opõe a pretensão que lhe é desfavorável e o contraditório como reação, e se materializa por ocasião da apresentação da defesa.

Assim, temos que a ampla defesa utiliza o contraditório, para reagir, contrariar a infração que lhe é imputada pela comissão processante. Para esta situação, impõe transcrever o que nos leciona Ada Pellegrini Grinover, citada por Odete Madauar (2008, p.107-108), quando assinala:

num determinado enfoque, é inquestionável que é do contraditório que brota a própria defesa. Desdobrando-se o contraditório em dois momentos – a informação e a possibilidade de reação – não há como negar que o conhecimento, ínsito no contraditório, é pressuposto para o exercício da defesa. Mas de outro ponto de vista, é igualmente válido afirmar que a defesa é que garante o contraditório, conquanto nele se manifeste [...] Defesa, pois, que garante o contraditório, e que por ele se manifesta e é garantida: porque a defesa, que o garante, se faz possível graças a um de seus momentos constitutivos – a informação – e vive e se exprime por intermédio de seu segundo momento – a reação. Eis a íntima relação e interação da defesa e do contraditório.

Conforme se observa da leitura do parágrafo 3º do art. 161, anteriormente citado, o prazo da apresentação da defesa pelo indiciado pode ser prorrogado, pois, diferentemente dos prazos judiciais, no processo disciplinar, existe flexibilidade comparado ao rigor dos processos judiciais, possibilitando ao servidor investigado poder exercer em sua plenitude o direito de defesa e contraditório.

## 2.6 Relatório Final Conclusivo

Por derradeiro, a última subfase do inquérito disciplinar no rito ordinário é a elaboração pelo presidente ou todos integrantes da comissão, o **relatório final conclusivo** quanto à inocência ou não do indiciado, devendo nesta ocasião detalhar os fatos constantes dos autos, e que foram objeto de levantamento durante a fase de instrução, opinando ao final pela culpabilidade ou inocência do investigado, considerando que apenas a autoridade instauradora é quem tem a prerrogativa de aplicar à pena administrativa.

Para melhor demonstrar a importância deste relatório, considerando seus momentos de elaboração, trazemos o que disse Rigolin (2012, p. 400):

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

Outro aspecto de fundamental importância na elaboração do relatório é à análise da defesa apresentada pelo indiciado ou por seu procurador, considerando que esta análise deve ser efetiva, apreciando ponto a ponto os aspectos fáticos e jurídicos constante na peça de bloqueio, sob pena, de ser suscitado a nulidade do ato, e determinando o seu refazimento, por parte da autoridade instauradora.

Importa destacarmos, conforme já assinalamos anteriormente, a comissão não decide sobre a aplicação da pena administrativa ou pelo arquivamento do processo com a declaração de inocência do investigado, uma vez que os integrantes do PAD apenas sugerem estas medidas com base nos seus convencimentos a partir da análise minuciosa do conjunto probatório contido no processo, pois, a competência para estas medidas é exclusiva da autoridade que designou os trabalhos da comissão, acolher ou não, as referidas sugestões, ficando a seu encargo o poder de decisão final.

Após a conclusão do relatório pela comissão processante, o PAD chegará à sua última fase no rito ordinário que é o julgamento que deverá ser realizado pela autoridade que designou os trabalhos da comissão, sendo certo reiterar que em geral este relatório é levado à apreciação da Procuradoria Jurídica do órgão, objetivando que seus profissionais do Direito, possam fazer uma análise técnica preliminar, ocasião em que será observado a inexistência de vícios de

procedimentos, capaz de ensejar a nulidade do processo antes mesmos do seu julgamento. Para Alencar Carvalho (2012)<sup>4</sup>, o julgamento se trata:

O julgamento espelha o momento decisivo, no qual o órgão que procedeu à instauração do processo administrativo disciplinar deverá, se competente for, decidir sobre a comprovação ou não do cometimento de infração funcional pelo servidor acusado, apreciando, fundamentadamente, as provas e fatos coletados nos autos e cotejando as dialéticas razões da defesa e da comissão acusadora, no intuito de formar um juízo final em torno da conduta praticada pelo funcionário imputado, com vistas à aplicação de penalidade ou à absolvição.

Para esta fase do inquérito disciplinar no rito ordinária o art. 167 da Lei nº 8.112/90, estabelece que a autoridade terá o prazo de 20 (vinte) dias para apresentar seu julgamento, e que deverá ser no sentido de acatar o relatório da comissão, salvo se contrário as provas dos autos, conforme estabelece o art. 168 da mesma lei.

Outra característica deste procedimento da autoridade administrativa, a ser observada no seu julgamento, é o dever de encaminhar o processo para o Ministério Público quando a infração for capitulada como sendo crime, tudo objetivando fazer a devida apuração através da competente ação penal, nos moldes estipulado no art. 171 do mesmo diploma.

Não obstante ser o texto de lei taxativo, no sentido de que a autoridade deve acatar o relatório da comissão processante, e neste sentido é dever da autoridade ao proferir sua decisão baseá-la numa motivação, sendo esta motivação indispensável para garantia da legalidade dos atos administrativos, conforme bem observa Di Pietro (2008, p. 185), que faz a seguinte observação:

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

---

<sup>4</sup> Fonte: <<<http://jus.com.br/949223-antonio-carlos-alencar-carvalho/publicacoes>>> Acesso em 02/10/2014.

Outra característica, que deve ter a autoridade no ato de julgar o processo disciplinar é a imparcialidade, não podendo neste importante momento do PAD, ser tendenciosa, adotar o favorecimento, praticar injustiça em razão de circunstâncias que lhe são do interesse, sendo esta imparcialidade cega para toda espécie de prerrogativas do servidor investigado, que segundo nos ensina Jesus (2002, p. 5):

Themis, a deusa grega da Justiça, filha de Urano e Gaia, sem venda, era representada portando uma balança na mão direita e uma cornucópia na esquerda. Símbolo da ordem e do Direito divino, costumava-se invocá-la nos juramentos perante os magistrados. Por isso, consideravam-na a Deusa da Justiça.

A venda foi invenção dos artistas alemães do século XVI, que, por ironia, retiraram-lhe a visão. **A faixa cobrindo-lhe os olhos significava imparcialidade:** ela não via diferença entre as partes em litígio, fossem ricos ou pobres, poderosos ou humildes, grandes ou pequenos. Suas decisões, justas e prudentes, não eram fundamentadas na personalidade, nas qualidades ou no poder das pessoas, mas na sabedoria das leis.

Hoje, mantida ainda a venda, pretende-se conferir à estátua de Themis a imagem de uma Justiça que, cega, concede a cada um o que é seu sem conhecer o litigante. Imparcial, não distingue o sábio do analfabeto; o detentor do poder do desamparado; o forte do fraco; o maltrapilho do abastado. A todos, aplica o reto Direito.

Em contrapartida, ao disposto no art. 168, se evidencia da necessidade no âmbito do processo disciplinar, o julgador não ter que ficar adstrito ao relatório da comissão, e caso entenda necessário, deverá proceder com novas diligências em busca da verdade real, expressando desta maneira o exercício constante da ampla defesa do investigado.

Para tanto, colabora com este entendimento o professor Reis (1999, p. 100) que assim escreve sobre a questão em debate:

é perfeitamente razoável se admitir que a autoridade julgadora, que, como é cediço, não está inteiramente jungida ao relatório da comissão, possa buscar novos esclarecimentos para decidir, de modo a perseguir a *verdade real* e, por conseguinte, promover a imperiosa *Justiça*. Sempre se oxigenando o procedimento com os constitucionais princípios da amplitude de defesa e do contraditório.

Ocorre, que sendo comum na esfera administrativa existir verdadeiros embates entre superior e subordinado, há uma corrente que comunga da ideia de que as decisões dos PAD, deveriam ficar a cargo de um órgão colegiado, pois, se

estaria dando maior crédito ao indispensável caráter de imparcialidade que deve ter a autoridade no momento do seu julgamento, considerando por vezes existir querelas entre os envolvidos (investigado e autoridade), que pode o PAD ser utilizado como instrumento de vingança, prática por demais reprovável.

Defensor deste entendimento Costa (1999, p. 29), faz a seguinte defesa da criação do órgão colegiado para julgamento dos PAD:

defende que o julgamento disciplinar – sendo dinamizado pela mesma autoridade administrativa (sistema de julgamento monolítico) que determina a abertura do processo, elege e designa os componentes da comissão, nomeia defensor dativo ao indiciado revel e pressiona, quando quer, os trabalhos apuratórios – não confere qualquer garantia ao servidor acusado, constituindo, muito pelo contrário, incomensurável abertura para dar vazão aos sentimentos de ódio, perseguição e vingança que nutrem determinados chefes em desfavor de vítimas indefesas. Nesse sentido, sugere que “*em face dessa negativa atinente à estrutura singular de julgamento dos processos disciplinares, tem-se alvitado, entre nós, há bastante tempo, a instituição de um órgão colegiado para realizar tão importante função materialmente judicante*”.<sup>5</sup> À guisa de informação, vale a notar que a Corregedoria da Fazenda do Estado de Pernambuco – Correfaz adota a sistemática de julgamento por meio de um colegiado, denominado de Conselho Especial, formado por cinco membros: Corregedor-Chefe, dois representantes da corregedoria, um representante do sindicato dos auditores-fiscais, um representante do Setor de Recursos Humanos, sob a presidência do primeiro.

Por imposição legal, o servidor que se encontrar respondendo o PAD, não poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente, apenas após a conclusão do processo investigativo, conforme determinada o art. 172 da lei em estudo.

Diante dos aspetos antes citados, cumpre-nos manifestar no sentido de que nada impede que um órgão colegiado composto por um grupo de servidores, não adote práticas de perseguição contra investigados, além do que a lei é clara quando impõe a autoridade acolher o relatório da comissão processante, salvo quando contrariar as provas contidas no processo, razão pela qual, duvidar da imparcialidade do julgador (autoridade), seria criar fantasmas de nossas próprias sombras, num procedimento que tornaria impraticável o procedimento do PAD no

---

<sup>5</sup>Controle judicial do Ato Disciplinar. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, p. 32.

âmbito da administração pública, contrariando a diversos princípios inerentes a este procedimento, sobre os quais já nos debruçamos neste trabalho.

**Quadro 5: Rito Ordinário**

**PAD Rito Ordinário (Art. 148 da Lei nº 8.112/90)**

**Características do PAD Rito Ordinário:**

- CPAD com 3 membros estáveis (sendo um presidente).
- CPAD exerce suas atividades com independência e imparcialidade.
- Fases: instauração, inquérito administrativo (instrução, defesa e relatório) e julgamento.
- Prazos (60 dias + 60 dias; Defesa: 10 dias para um indiciado e 20 para mais de um; e 20 dias para julgamento).

Fonte: C.G.U./2013.

Mesmo não sendo objeto de interesse deste estudo, nos cumpre assinalar que o PAD poderá ser revisto a qualquer época, quando fatos novos aparecerem, e que estes sejam capaz de inocentar o apenado, ou a pena que lhe foi imposta foi inadequada, conforme estabelecido no art. 174 da Lei nº 8.112/90, devendo após este pedido ser constituída comissão com este fim, a qual adotará, no que couber os mesmos procedimentos do processo administrativo disciplinar.

Por fim, embora não seja comum aos órgãos da administração pública se utilizar de todas as espécies de procedimento do PAD aqui demonstrados, destacamos que a utilização do correto procedimento investigativo na esfera administrativa, decorre do juízo da admissibilidade do processo, ocasião em que a autoridade, baseada nos elementos da denúncia, escolherá dentre as espécies, o procedimento mais adequado, sendo esta decisão muito importante para observância dos princípios da celeridade e economia processual.

## CAPÍTULO III

### 3. Universidade Federal de Pernambuco: Dimensão e Gestão

Neste capítulo faremos uma análise da estrutura física e administrativa que compõe a Universidade Federal de Pernambuco, considerando o seu significativo crescimento na última década, a qual passou a contar com dois outros *Campi*, sendo um na Cidade de Vitória de Santo Antão e outro em Caruaru. A instituição passou a atender a uma enorme demanda reprimida que há muito tempo almejava contar com uma instituição de ensino superior pública e de qualidade, ao ofertar cursos para alunos residentes no interior do Estado, sem que estes se afastassem de sua cidade natal e de seus familiares.

Diante desta circunstância, inevitável que a estrutura física e administrativa da UFPE aumentasse significativamente, ocasionando todos os problemas decorrentes do seu próprio crescimento, e capazes de ensejar a instauração e processamento de PAD. Sendo importante o estudo elaborado, a considerar sua significativa contribuição aos gestores que assumem na maioria das vezes seus cargos, sem o devido conhecimento de como se posicionar ante aos conflitos de interesses, que devem ser objeto de apuração através de um processo disciplinar. Para tanto, inicialmente nos cumpre fazer uma pequena apresentação desta instituição promotora de conhecimento científico denominada UFPE.

A Universidade Federal de Pernambuco foi criada em 11 de agosto de 1946, data de fundação da Universidade do Recife (UR), fundada por meio do Decreto-Lei da Presidência da República nº 9.388, de 20 de junho de 1946, hoje instalada além do Campus Recife, nas cidades de Vitória de Santo Antão e Caruaru. A instituição conta atualmente com uma comunidade com mais de 40 (quarenta) mil pessoas, entre docentes, técnicos administrativos e alunos de graduação e pós-graduação<sup>6</sup>, superando em números 144 dos 185 municípios do nosso Estado<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> fonte: [www.ufpe.br](http://www.ufpe.br)

<sup>7</sup> fonte: <http://cidades.ibge.gov.br>

Atualmente há na UFPE, mais de 96 (noventa e seis) cursos de graduação espalhados em 12 (doze) centros acadêmicos, incluídos as cidades do interior do Estado, além de oferecer atualmente 116 (cento e dezesseis) cursos de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), tendo em sua estrutura administrativa um conjunto de 8 (oito) pró-reitorias, 12 (doze) centros acadêmicos e 9 (nove) órgãos suplementares. No ano de 2013, a instituição teve um orçamento de R\$ 1.216.885.118,00 (um bilhão, duzentos e dezesseis milhões, oitocentos e oitenta e cinco mil e cento e dezoito reais), conforme informações da PROPLAN/UFPE, cuja planilha deste orçamento segue abaixo. Isso se configurou, à época, como um dos maiores orçamentos do Estado de Pernambuco, perdendo apenas para a Cidade do Recife, que teve um orçamento em 2013 de R\$ 4.209.900.000,00 (quatro bilhões, duzentos e nove milhões e novecentos mil reais)<sup>8</sup>.

Neste contexto, cumpre-nos apresentar abaixo a planilha orçamentária da UFPE no ano de 2013, onde se verifica o enorme investimento com a folha de pessoal (ativos e inativos), que ultrapassa a cifra dos R\$ 900.000.000,00 (novecentos milhões de reais), somados as despesas com a UFPE e o Hospital das Clínicas, conforme abaixo transcrito:

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**  
**PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS**  
**DIRETORIA DE ORÇAMENTO E FINANÇAS**  
**DESPESA REALIZADA 2013**

GRUPO DE DESPESA/FONTE	REALIZADO 2013		
	UFPE	HOSPITAL	UFPE + HC
I - TESOURO	1.038.015.06	178.870.05	1.216.885.11
PESSOAL E	8	0	8
ENC.SOCIAIS	834.976.530	168.088.12	1.003.064.65
ATIVO	449.941.825	5	5
INATIVO/PENSIONIST	297.938.500	103.258.02	553.199.847
A	87.096.205	2	342.603.080
ENCARGOS	0	44.664.580	107.261.728
PRECATÓRIO	0		0

<sup>8</sup> Fonte: <http://portaltransparencia.recife.pe.gov.br>.

CONTRATO		20.165.523	0
DOCENTE TEMP.	151.780.938	0	
	34.782.022	0	162.562.863
OUTROS CUSTEIOS	0		45.560.278
BENEFÍCIOS*	0	10.781.925	0
RESIDÊNCIA MÉDICA	0	10.778.256	0
CONTRATO	94.496.532	0	0
DOCENTE TEMP.	0	0	94.500.201
SENTENÇA JUDICIAL	0	0	0
MANUTENÇÃO***	0	3.669	0
CAA - AGRESTE	876.679	0	0
CAV - VITÓRIA	17.332.918	0	876.679
Sentença	0	0	17.332.918
Matriz Cap	4.292.786	0	0
Matriz PNAES	0	0	4.292.786
Expansão IFES	0	0	0
REUNI - Pactuado		0	0
PASEP		0	
EMENDAS	51.257.600	0	
Exercícios Anteriores	23.266.877		51.257.600
	1.663.648		23.266.877
CAPITAL	370.940	0	1.663.648
EQUIPAMENTOS	0	0	370.940
REUNI - Pactuado		0	0
PNAES	11.634.634	0	
EMENDAS	232.905	0	11.634.634
	13.938.602		232.905
OBRAS	149.994	0	13.938.602
PNAES			149.994
REUNI - Pactuado	0		
EMENDAS		0	0
TÍTULOS DE CAPITAL			
JÁ **	23.544.098	0	
INTEGRALIZADOS	12.609.953		24.780.949
EXER.ANTERIORES	12.609.953		12.673.753
	0	1.236.850	12.673.753
II - PRÓPRIOS		63.800	0
OUTROS CUSTEIOS		63.800	
DESPESA	10.934.146	0	
CORRENTE			12.107.196
Convênio Prestação			
Serviços	8.903.561	1.173.050	
SUPERAVIT	2.030.585		10.076.611
			2.030.585
CAPITAL	42.875.185	1.173.050	
	29.850.684	0	42.875.185
	13.024.501		29.850.684
EQUIPAMENTOS		0	13.024.501
OBRAS		0	
		0	
III - CONVÊNIOS			
OUTROS CUSTEIOS			

CAPITAL			
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>1.104.434.35</b> 1	<b>180.106.90</b> 1	<b>1.284.541.25</b> 2
TRANSF.INTRAGOVERN.			
(FUNDOS) CORRENTE			
CAPITAL			
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>1.104.434.35</b> 1	<b>180.106.90</b> 1	<b>1.284.541.25</b> 2

Diante do contexto que se enquadra a UFPE em termos de números, estrutura física e patrimônio, é natural que problemas de ordem disciplinar ocorram com certa frequência, devendo a gestão estar preparada para seus inúmeros desafios investigativos e disciplinares.

Segundo Diniz (2009, p. 665), o processo disciplinar tem como objetivo apurar responsabilidade de servidor por infração praticada, não só no exercício das suas atribuições, mas também naquelas em que tenham relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Em razão da modernização da administração pública brasileira, onde os entes públicos passam por um processo de inovação no que tange a melhoria na efetividade na prestação de serviços em prol da sociedade, é necessário que se evidencie uma melhor comunicação desses setores com a própria sociedade. O processo de apuração e investigação disciplinar no âmbito administrativo da UFPE, deve objetivar sua apuração com eficácia e eficiência as irregularidades identificadas nesta instituição, de modo a garantir maior segurança institucional no exercício dos preceitos contidos na Lei nº 8.112/90 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais), entre outros textos de lei pertinentes a espécie.

Neste contexto, trazemos à análise da estrutura administrativa da UFPE, conforme dados obtidos no *site* da própria instituição, onde consta que à administração da UFPE é exercida pela Reitoria em parceria com o Conselho Universitário, grupo formado por outros dois conselhos específicos, o de Administração e o Coordenador de Ensino, Pesquisa e Extensão. Junto a essas duas estruturas está o Conselho de Curadores, órgão de fiscalização econômica e financeira da Universidade. Cada uma dessas instâncias tem um papel importante

na tarefa de gerir a extensa estrutura da instituição de modo que ela possa oferecer os melhores serviços à comunidade acadêmica.

A Reitoria é o órgão que coordena, planeja e supervisiona as atividades da instituição. É constituída pelo Gabinete do Reitor e por oito Pró-Reitorias: para Assuntos Acadêmicos (Proacad), para Assuntos de Pesquisa e Pós-Graduação (Propesq), de Extensão (Proext), Planejamento, Orçamento e Finanças (Proplan), Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (Progepe), Gestão Administrativa (Progest), Assuntos Estudantis (Proas), Comunicação, Informação e Tecnologia da Informação (Procit). O Gabinete do Reitor é composto pela Secretaria dos Órgãos Deliberativos Superiores, Assessorias do Reitor, Procuradoria Geral e Comissões Permanentes Setoriais.

As atribuições do Conselho Universitário são executadas por meio de dois Conselhos: o de Administração e o Coordenador de Ensino, Pesquisa e Extensão. O primeiro coordena o orçamento, convênios e questões administrativas em geral e possui três câmaras (Legislação e Normas, Assuntos Estudantis e Assuntos Financeiros). Já o segundo gerencia toda a vida acadêmica da instituição, a criação e o funcionamento de cursos e a execução de pesquisas e atividades de extensão e é composto por três câmaras (Administração e Ensino Básico, Graduação, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão).

Tal estrutura administrativa nos serve para sinalizar que na UFPE há várias autoridades inseridas no contexto legal antes descrito, sejam elas pró-reitores, diretores de centros, diretores de unidades suplementares, contudo, estudar e pesquisar se a norma citada é aplicada na prática pelas autoridades que integram a UFPE, passa a ser de fundamental importância para averiguar a existência ou não da efetividade da gestão dos procedimentos administrativos disciplinares nesta Universidade. Já que este procedimento de gestão é muito importante para garantir a ocorrência da *accountability*, ou seja, a responsabilização do gestor, que no conceito de (Pinho, 2009), entende que esta terminologia pode ser compreendida como: “*accountability* traz implicitamente a responsabilização pessoal pelos atos

praticados e explicitamente a exigente prontidão para a prestação de contas, seja no âmbito público ou no privado”.

O processo de inovação dos modelos organizacionais da administração pública mundial, não permite a ocorrência de inércia da administração pública na gestão dos procedimentos administrativos disciplinares, que involuntariamente pode agir de maneira centralizadora em suas ações de fiscalização, apuração e aplicação das sanções administrativas em desfavor dos infratores, num procedimento característico do modelo burocrático (Bresser-Pereira, 1996).

Diante desta perspectiva, pesquisar e verificar a existência ou não da descentralização da deliberação para instauração e instrução do processo disciplinar nas mais diversas unidades e centros que integram a UFPE, foi atender a um processo contemporâneo que chega invariavelmente com alguns de seus mais diversos conflitos de interesses, circunstâncias estas que exigem dos gestores, medidas urgentes descentralizadoras, cabíveis, eficientes e de resultados no sentido dar efetividade a regular apuração e aplicação da norma em vigor, apresentando proposições para o PAD, que possa contribuir com a gestão disciplinar na UFPE, sob pena de incorrer na prescrição do direito de punir da administração estabelecido no art. 142, e seus incisos I, II e III da Lei nº 8.112/90, que assim estabelece:

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

Neste contexto, verificamos o prejuízo que a administração pública poderá suportar, caso a gestão não atue com eficiência e descentralização de suas ações, quando da ciência de alguma irregularidade no âmbito da administração, sendo esta prescrição matéria de ordem pública, ou seja, deve ser reconhecida pelo administrador, independentemente de ordem judicial, estando seus prazos e interrupções assim exemplificados:

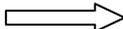
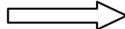
### Quadro 6. Prescrição

#### Prescrição

#### Prazos (Art. 142)

- Advertência - 180 dias;
- Suspensão - 2 anos;
- Demissão, cassação de aposentadoria e destituição de cargo em comissão - 5 anos.

A interrupção do prazo prescricional, prevista no Art. 142, § 3º, Lei nº 8.112/90, ocorre uma só vez quanto ao mesmo fato.

Ciência do Fato  Instauração 

Interrupção uma só vez

#### PRAZO NÃO CORRE

#### PRAZO PARA INSTAURAÇÃO

Se não instaurar dentro do prazo\*, prescreve e a administração não pode mais punir.

#### Prazo Recomeça do Zero

Se não julgar dentro do prazo\*, prescreve e a administração não pode mais punir.

\*O prazo varia de acordo com a pena (180 dias, 2 anos ou 5 anos)

Fonte: elaborado pelo autor

A administração pública gerencial, a qual é pautada no modelo organizacional como foco nos resultados e maximização da efetividade do serviço público e no paradigma relacional da governança pública, vislumbra uma maior descentralização de seus planejamentos e ações. Inclusive com a quebra de paradigmas que referenda ser apenas responsabilidade dos atores públicos a adoção de medidas

que visem melhorar às ações de governo, como são os exemplos da *democracia deliberativa* e das *redes de políticas públicas* (Secchi, 2009).

A importância da eficiência da gestão dos procedimentos administrativos disciplinares no âmbito da administração pública, em especial nesta Universidade, antes de tudo retrata a necessidade do Estado impor a observância dos princípios constitucionais que regem a coisa pública, tais como: **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência**; conforme estabelecido no art. 37 da Carta Política de 1988, alterada com a Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, que assim estabelece:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte (...).

Assim, este trabalho analisou a gestão disciplinar existente nesta UFPE, durante o liame temporal de 2010 a 2013, fazendo um parâmetro entre diversos centros e unidades suplementares que integram a própria UFPE, cuja análise dos resultados está adiante apresentada. As nossas conclusões visam contribuir com a melhora na descentralização, eficiência, efetividade e eficácia na gestão disciplinar da instituição como um todo, possibilitando oferta conhecimento necessário aos gestores desta Universidade, quando da necessidade da instauração de um PAD, a escolha do procedimento e os ritos processuais a serem observados com base na lei em vigor.

### **3.1 Serviço de Orientação das Comissões de Inquérito – SOCI**

A UFPE possui o Serviço de Orientação das Comissões de Inquérito – SOCI, serviço vinculado ao Gabinete do Reitor, funcionando na sala 181 do Prédio da Reitoria desta Universidade, que atualmente concentra a grande maioria dos processos investigativos disciplinares, inclusive relativos a fatos ocorridos em outros Campi, o que é inadmissível nos tempos atuais.

Destacamos que este serviço conta apenas com 4 (quatro) servidores, entre os quais, um que ainda se encontra no estágio probatório, ou seja, impedido de integrar uma comissão disciplinar nos termos estabelecido no art. 149 da Lei nº 8.112/90, e que os outros três servidores são integrantes da grande maioria dos PAD instaurados pela PROGEPE, ou pelo Gabinete do Reitor da UFPE. Essa situação implica em dois problemas cruciais para as demandas disciplinares, quais sejam, pouco rodízio de servidores nos processos investigativos, e conclusões intempestivas dos processos, dado a grande quantidade de demandas administrativas que ficam vinculados a cada um destes servidores, deixando de ser observados os prazos de conclusões destas investigações estabelecidos no art. 133, § 7º, art. 146, e no art. 152 da Lei nº 8.112/90.

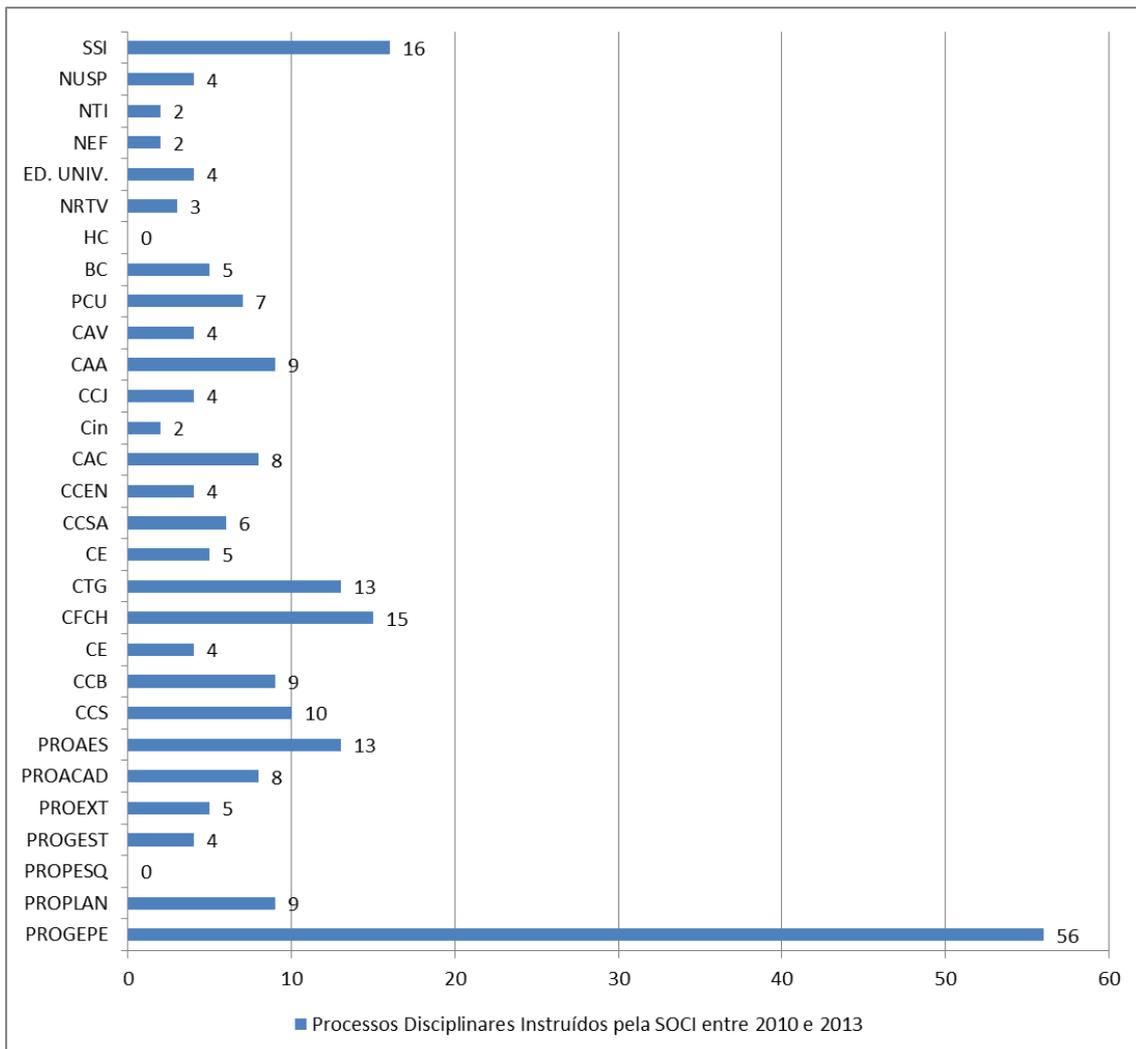
Os problemas inerentes a uma instituição com as dimensões da UFPE, são passíveis de investigação disciplinar, seja através de uma Sindicância Investigativa, Sindicância Patrimonial, Sindicância Acusatória, Inquérito Disciplinar sob o Rito Sumário e sob o Rito Ordinário, já que furtos, roubos, apropriação indébita, crimes contra administração pública, abandono de cargo, acumulação ilegal de empregos, entre outras infrações estão sujeitos a este tipo de procedimento.

A UFPE, enquanto ente público federal, deve se preocupar com sua gestão disciplinar, pois, trata-se de uma ferramenta de controle e *accountability*. Isto é, a responsabilização de seus gestores que poderão suportar sanções administrativas, civis e criminais caso sejam inertes diante de problemas que comprometam a segurança do erário, sendo a correta e eficiente utilização da gestão dos procedimentos disciplinares de fundamental importância para o controle e responsabilização de seus agentes.

Neste compasso, a SOCI embora com suas explícitas limitações, tem desempenhado um importante papel no desempenho de sua função, considerando que durante o período abrangido por este trabalho de pesquisa instruiu um total de 229 (duzentos e vinte e nove) PAD, sendo dos quais 157 (cento e cinquenta e sete) na modalidade Sindicância e outros 72 (setenta e dois) na modalidade de Inquérito,

tendo aplicado um total de 22 penas disciplinares, das quais 3 (três) foram demissões; 12 (doze) advertências; e 7 (sete) suspensões.

**Quadro 7:** Quantidades de PAD por Unidade na UFPE.



Fonte: SOCI/UFPE

Relevante destacarmos, que o quadro acima demonstra que na PROGEPE existe uma prática comum de instaurar procedimentos decorrentes de infrações ocorridas em outras unidades da UFPE, pois, como se observa quase todas se desvencilham de usar este procedimento, transferindo esta responsabilidade para

citada pró-reitoria, prática que sobrecarregar os servidores da SOCI na conduta da investigação disciplinar.

Os percentuais de PAD oriundos de cada unidade, conforme demonstrado no quadro abaixo, confirma que o acúmulo e concentração dos processos disciplinares numa única unidade, pode ocasionar congestionamento dos procedimentos, e risco para administração com a perda de prazos estipulados por lei para conclusão destes procedimentos investigativos, bem como a possibilidade de punir os infratores ante a ocorrência da prescrição.

**Quadro 8:** Percentual por unidade

UNIDADES DA UFPE	Processos Disciplinares Instruídos pela SOCI entre 2010 e 2013. Total 229.
PROGEPE	24,24%
PROPLAN	3,90%
PROPESQ	0,00%
PROGEST	1,73%
PROEXT	2,16%
PROACAD	3,46%
PROAES	5,63%
CCS	4,33%
CCB	3,90%
CE	1,73%
CFCH	6,49%
CTG	5,63%
CE	2,16%
CCSA	2,60%
CCEN	1,73%
CAC	3,46%
Cin	0,87%
CCJ	1,73%
CAA	3,90%
CAV	1,73%
PCU	3,03%
BC	2,16%

Fonte: SOCI/UFPE

Destacamos ainda, que além de exercer diretamente atividades nas instruções da grande maioria dos PAD instaurados no âmbito da UFPE, os servidores da SOCI atuam como orientadores nos procedimentos de instauração e instruções de comissões disciplinares processadas nos diversos centros e unidades suplementares existentes na UFPE. Considerando que esses membros são consultados em razão de sua *expertise* no exercício desta atividade, disponibilizando em favor daqueles que procuram várias orientações acerca dos procedimentos, legislação, além de repassar modelos de peças, tudo isso em favor de uma bom procedimento investigativo.

Afora tudo isto, os servidores da SOCI já foram convocados por outras instituições federais, tais como: IFPE, PRF 5ª Região, entre outras, para integrarem comissões disciplinares nas referidas instituições, isto também em razão de suas experiências. Contudo, o afastamento dos mesmos concorreu decididamente para o acúmulo de processos no âmbito da UFPE, já que, como será explicitado mais adiante na fase de análise da pesquisa, há uma centralização da instrução processual dos PAD instaurados no âmbito desta UFPE no serviço em análise, circunstância esta que compromete a efetividade desta fundamental atividade fiscalizadora.

### **3.2 Procedimentos Disciplinares na UFPE**

Conforme já assinalado, a pesquisa realizada, teve por base o período de 2010 a 2013, onde as Pró-Reitorias, os Centros Acadêmicos, os Órgãos Suplementares e a Superintendência de Segurança Institucional, todos integrantes da UFPE, serviram de objeto de estudo em suas gestões disciplinares, entre os quais fizemos uma análise dos procedimentos adotados, seus resultados e conhecimentos desta ferramenta por parte das autoridades, tudo com o fito de constatar a efetividade do disposto no art. 143 da Lei nº 8.112/90, que assim dispõe:

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.

Neste contexto, ao fazermos uma análise comparativa dos 229 (duzentos e vinte e nove) processos administrativos disciplinares instaurados pela PROGEPE e Gabinete do Reitor, no período antes referido, em relação as demais unidades pesquisadas, constatamos que há excessiva centralização da utilização do PAD no âmbito desta Universidade. Acreditamos ser este o problema que impede a boa efetividade das apurações das infrações ocorridas na instituição, carecendo de mecanismos modernos de iniciativa das diversas autoridades administrativas para que se utilizem da prerrogativa legal ofertada no dispositivo acima transcrito, instaurando e apurando no âmbito de suas gestões as irregularidades e denúncias necessárias à apuração mediante a instauração de um PAD.

A gestão pública está diretamente relacionada à conduta ética e de valores dos seus servidores, mesmo porque o nosso ordenamento jurídico brasileiro contempla normas de diversas naturezas destinadas a direcionar a atuação da administração pública, e de todos aqueles que ocupam cargos públicos. Essas normas podem ser encontradas na Constituição Federal, no Código Penal, nas leis que tratam da improbidade administrativa e da regulação da conduta dos servidores públicos, e, ainda, nos Códigos de Ética e de Conduta que possuem natureza cogente, são de fundamental importância para que se alcance um padrão ético digno na gestão da coisa pública.

Assim, quando estes dispositivos legais ou de condutas são violados, se faz necessário investigar e apurar a responsabilização do infrator mediante a instauração de um PAD, que consiste no dever-poder de apurar ilícitos administrativos e aplicar penalidades às pessoas que se vinculam, de alguma forma a Administração Pública. O exercício dessa atribuição também é encontrado numa relação profissional, mediante a instauração de um processo administrativo para examinar se infrações funcionais foram cometidas por agentes no âmbito do Poder Público. Observe-se que o poder do Estado de punir seus agentes deve ser exercido

quando necessário, mas deverá sempre ser apurado por meio de um processo adequado.

Diante desta certeza, verificamos que os contratos e convênios celebrados por esta instituição a cada ano, seja para a contratação de serviços ou aquisição de bens, seja na contratação de servidores temporários, seja para execução de projetos de extensão, cultura ou ensino, geram vários problemas de ordem administrativa, que apenas através de um processo disciplinar, o gestor poderá solucioná-lo. Este procedimento é inerente a administração pública que tem entre suas prerrogativas a função pública, nas postulações de Justen (2005):

compreende atividades de fornecimento de utilidades materiais de interesse coletivo (coleta de lixo, por exemplo), mas também abrange atuação de cunho jurídico, imaterial (regulamentação de poluição sonora, por exemplo). Como não bastasse, compreende a decisão de litígios, inclusive entre particulares, disputa quanto à competição desleal, levada a apreciação do CADE (JUSTEN, 2005, p. 132).

Assim, se verifica a ampla abrangência da administração pública e sua função, sendo necessário se utilizar adequadamente da gestão disciplinar como instrumento de combate as más práticas na gestão pública, razão pela qual é necessário escolher adequadamente o procedimento próprio para cada caso. Ocasão em que a autoridade nomeia uma comissão disciplinar para atuar, seja numa Sindicância Investigativa, Sindicância Patrimonial, Sindicância Acusatória ou Punitiva, Inquérito Disciplinar sob o Rito Sumário e sob o Rito Ordinário, considerando que a depender de cada irregularidade identificada, haverá um procedimento específico a ser observado pelo gestor.

O enfrentamento da má gestão disciplinar no âmbito da UFPE se mostra relevante diante da excessiva centralização dos procedimentos instaurados no âmbito da PROGEPE que, conforme análise dos dados, nos mostra o quanto não há conhecimento prático por parte da maioria dos gestores da Universidade, em como proceder diante da necessidade de instaurar uma comissão disciplinar. E diante da experiência neste tipo de atividade, a grande maioria das unidades pesquisadas se recorre à PROGEPE, para que delibere na abertura do PAD para apurar suas infrações, comprometendo a eficiência dos resultados e a boa prática da gestão.

Afora isto, verificamos que não há na UFPE treinamento e capacitação sistemática para que seus servidores possam integrar as comissões disciplinares, existindo grande falta de conhecimento dos procedimentos e práticas a serem adotadas diante da necessidade de instauração do PAD. Há inclusive certo receio dos servidores em querer integrar uma comissão, conforme restou demonstrado na pesquisa realizada, o que nos leva a inferir que tal postura decorre da falta de conhecimento técnico da grande maioria dos servidores, acerca dos procedimentos e legislações inerentes ao processo disciplinar.

### **3.3 Metodologia**

Esta dissertação se utiliza da pesquisa de natureza qualitativa, além de lançar mão de diferentes técnicas interpretativas, visando descrever e interpretar o que foi pesquisado, como afirma Neves (1996, p. 1) a pesquisa qualitativa costuma ser direcionada, ao longo de seu desenvolvimento; além disso, não busca enumerar ou medir eventos e, geralmente, não emprega instrumental estatístico para análise de dados.

Seguindo uma proposta metodológica com a utilização de dois critérios básicos indicados por Vergara (2010), com a distinção de dois critérios básicos da pesquisa que tratam dos fins e os meios, sendo certo assinalar que quanto aos fins, este estudo se reveste de forma exploratória, metodológica e intervencionista. Já em relação aos meios é revestida de pesquisa de campo, documental e bibliográfica.

Em relação a sua forma exploratória, esta caracterizada em razão do tema ser pouco explorado no âmbito das instituições públicas, quando relacionamos a pesquisa à investigação acadêmica. Este trabalho propiciou o contato com pessoas que possuem experiência prática acerca do objeto investigado, conforme nos deparamos com os servidores lotados na SOCI, assim como afirmou Oliveira (1999, p.134) quando diz que a “descoberta de práticas ou diretrizes que precisam modificar-se e na elaboração de alternativas que possam substituídas”.

A pesquisa foi metodológica, considerando possuir instrumentos que traduz a realidade da gestão disciplinar na UFPE, que irão associar necessariamente os “caminhos, formas, maneiras e procedimentos para atingir determinado fim” (VERGARA, 2007, p. 47).

Seu viés intervencionista é caracterizado pela pretensão em apresentarmos proposições de como o gestor na UFPE poderá adotar as medidas de procedimentos na instauração, instrução e julgamento do PAD, considerando que nosso entender, por se tratar de um mestrado profissional, o resultado deste estudo poderá contribuir com a administração pública, aperfeiçoando sua gestão disciplinar.

Por seu turno, identificamos o estudo quanto a seus meios, mediante pesquisa de campo através da coleta de dados mediante aplicação de questionário, e documental porque analisando fontes primárias, tais como: legislações, instruções normativas, estatuto, regimento no âmbito das unidades pesquisadas.

Ao fazer este tipo de análise, abriu-se o leque de informações e maior conhecimento para o pesquisador acerca do tema, proporcionando hipóteses que possam ser utilizadas em pesquisas posteriores, considerando a vasta abrangência do tema em estudo. Algumas das informações utilizadas na construção dessa dissertação, também foram obtidas em *sites* na internet, pertencentes a inúmeras instituições, todas relacionadas na referência bibliográfica, sendo estes *sites* mecanismos de divulgação de textos, doutrinas, manuais de procedimentos entre outros instrumentos relacionados com a temática abordada.

A pesquisa também foi bibliográfica, diante do fato do conhecimento obtido ter sido extraído de livros, monografias, dissertações, artigos, teses, trabalhos de conclusões de curso de pós-graduação (mestrado e doutorado), sendo tais fontes de fundamental importância para melhor compreensão do tema, e contribuição com a formação da dissertação.

Neste compasso, relevante fazermos uma dissociação entre o que seria a pesquisa bibliográfica e documental, diante da distinção que existe entre suas fontes, como bem explica Gil (2002, p. 286): “enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado

assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”.

Diante de tal entendimento, evidenciamos que o levantamento de documentos é realizado mediante a utilização de registros gráficos, que abordará assuntos específicos, mantidos por instituições ou pessoas, ao revés do bibliográfico, onde pesquisador obterá o conhecimento através de diferentes maneiras de contribuições científicas que se alinham sobre determinado tema ou fenômeno.

Por sua vez, para melhor compreensão e complementação do estudo de pesquisa, utilizamos a Etnografia que nas considerações de Geertz (1978, p. 20) trata de “descrever densamente, o que significa dizer, analisar e interpretar o evento, considerando todo seu arcabouço significativo e conceitual, através da observação participativa de alguém inserido no espaço social”. O autor complementa ainda que:

Fazer etnografia é como tentar ler um manuscrito estranho, desbotado, cheio de elipses, incoerências, emendas suspeitas e comentários tendenciosos, escritos não com os sinais convencionais do som, mas como exemplos transitórios de comportamento modelado (GEERTZ, 1978, p. 290).

Esta ferramenta nos permite obter o conhecimento através da compreensão, e nesta linha foi possível documentar a partir de observações pessoais, baseado por 17 anos de pleno exercício funcional no âmbito do Serviço de Orientação das Comissões de Inquérito da UFPE, respaldado na experiência de já ter participado de inúmeras comissões disciplinares, não só apenas na UFPE, mais em comissões instauradas em outras instituições federais, tais como PRF 5ª Região e IFPE.

Esta experiência prática, associada aos vários cursos de capacitação na área de comissões disciplinares nos proporcionou dar densidade na investigação daquilo que não é obtido da análise documental, possibilitando a compreensão da estrutura da gestão disciplinar hoje existente na UFPE, dimensionar seu funcionamento enquanto ferramenta de controle e responsabilização do gestor público.

A construção do cenário foi elaborada através da pesquisa mediante aplicação de questionário, que foi encaminhado através de meio eletrônico, ou pessoalmente, para todos os Pró-Reitores, Diretores de Centro Acadêmicos e de Órgãos Suplementares, além do Superintendente da Superintendência da Segurança Institucional, tendo a resposta do questionário sido realizada de forma voluntária, sendo enviados 28 questionários, tendo obtido a resposta de 24 dirigentes, o que corresponde ao percentual de 85,71% do universo pesquisado.

Importa assinalarmos, que o método utilizado na pesquisa foi o da comunicação que como nos ensina Mattar (2001, p. 67) “consiste no questionário, oral ou escrito, dos respondentes, para a obtenção do dado desejado, que será fornecido por declaração, oral ou escrita, do próprio”.

O questionário foi aplicado com o objetivo de obter os dados do período entre 2010 a 2013, consistindo num único modelo para todos entrevistados formado por questões fechadas e abertas, conforme se pode observar no apêndice, sendo certo assinalar que ressaltamos em nosso pedido de resposta o caráter científico da pesquisa, e que não haveria obrigatoriedade de identificação do respondente.

Por seu turno, é válido deixar claro que a característica da formatação do mestrado profissional, onde não há disponibilidade de recursos, e afastamento das atividades profissionais, para que o pesquisador amplie seu leque de pesquisados, nos restringiu a fazer a pesquisa no âmbito da própria UFPE. Contudo, é nossa pretensão, sugerir a ampliação do estudo sobre o tema, ampliando-o para uma análise comparativa dos diversos modelos de gestão entre várias instituições públicas federais, o que dará margens na continuidade da pesquisa.

### **3.4 Análise dos Dados**

Para que pudéssemos responder o problema da pesquisa, tabulamos o resultado das análises. A pesquisa foi realizada com autoridades que integram a estrutura administrativa da UFPE, sendo estes Pró-reitores, Diretores de Centros Acadêmicos e Órgãos Suplementares, Prefeito e Superintendentes, que

responderam ao questionário que lhes foi apresentado. A partir disso, podemos avaliar a gestão disciplinar na UFPE, e sugerir ações interventivas, visando o aperfeiçoamento desse procedimento.

Por seu turno, para algumas questões abordadas na entrevista, será feita na análise qualitativa e não a quantitativa. Sobre isso Neves (1996, p. 1), afirma que

Há problemas e situações cujas análises podem ser feita sem quantificação de certos detalhes, delimitação precisa do tempo em que ocorreram, lugar, causas, procedência dos agentes, etc., tais detalhes, embora obtíveis, seriam de pouca utilidade.

Outro aspecto, que nos impõe alertar é o fato de que o objeto da pesquisa – Gestão Disciplinar, se trata de uma questão técnica de pouco envolvimento dos servidores que integram esta instituição. Razão pela qual iremos fazer a leitura dos resultados da pesquisa de maneira a proporcionar a mais fácil compreensão possível, não adentrando nas questões técnicas das fases que compõe o PAD, nem muito menos questionar a correta aplicação da norma legal nos processos instaurados e instruídos durante o período delimitado da pesquisa. É nosso compromisso com os entrevistados criar situações de confrontos do conhecimento versus o total despreparo para o tema, já que nossa meta é contribuir com a instituição como um todo partir desta contribuição acadêmica.

Inicialmente, com relação ao perfil das autoridades entrevistadas, teremos a indicação do cargo ocupado, o sexo de cada um, a idade e o tempo de ocupação nos cargos, ficando assim disposto, conforme demonstrado no quadro abaixo.

**Quadro 8:** Dados demográficos dos respondentes.

Cargos	Gênero		Idade média em anos	Tempo médio na função em anos
	Masculino	Feminino		
Pró-reitor	3 (42,85%)	4 (57,15%)	55	3,2
Diretor	11 (73,33%)	4 (26,67%)	54	2,3
Prefeito	1	-	61	1
Superintendente	1	-	51	3
<b>TOTAL</b>	<b>16 (66,67%)</b>	<b>8 (33,33%)</b>	<b>55,25</b>	<b>2,38</b>

**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

Verificamos que o resultado nos permite assegurar que há uma maioria de homens exercendo os cargos de autoridades no âmbito da UPFE, mesmo considerando que as mulheres são maioria entre os pró-reitores, enquanto os homens são responsáveis pela gestão da grande parte dos cargos de direção na instituição, representando um percentual de 66,67% dos cargos destinados as autoridades, sendo estes números correspondentes ao dobro aqueles destinados as mulheres.

Respeitada a suas devidas proporções, existe relação proporcional entre todas autoridades no quesito idade, e tempo de ocupação nos cargos, sendo relevante chamar atenção neste último aspecto, que todos possuem tempo suficiente para tratar com conhecimento de causa os aspectos inerentes a gestão disciplinar, considerando ser uma de suas atribuições apurar as infrações administrativa que lhe chegam ao conhecimento, conforme preconizado no art. 143 da lei nº 8.112/90.

Neste segundo quadro, trazemos a análise os resultados das solicitações para que fossem respondidos os questionários fonte dos resultados da pesquisa.

**Quadro 9:** Taxa de resposta dos questionários enviados.

Questionários	Pró-reitorias	Centros	Órgãos Suplementares	TOTAL
Enviados	7	12	9	28
Respondidos	7	10	7	24
<b>Taxa de Resposta</b>	<b>100%</b>	<b>83,33%</b>	<b>77,78%</b>	<b>85,71%</b>

**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

Quando nos propusemos realizar esta pesquisa, tivemos certa dificuldade em obter interesse do entrevistado, acreditando se tratar de um tema de pouco interesse do servidor, já que o PAD é considerado pela grande maioria dos servidores, como sendo um processual judicial, que ninguém gosta de ser parte no litígio, mantendo a risca do dito popular de que: “*quem tem juízo, não vai a juízo*” (fonte desconhecida).

Afora esta circunstância vivida por todos nós enquanto sociedade, o processo administrativo disciplinar também ainda é visto como sendo uma ferramenta que serve apenas para punir o servidor, deixando de reconhecer o mesmo como sendo um instrumento de fundamental importância para o exercício de sua defesa e do contraditório, sendo a punição administrativa uma consequência de seu resultado, e não seu objetivo maior.

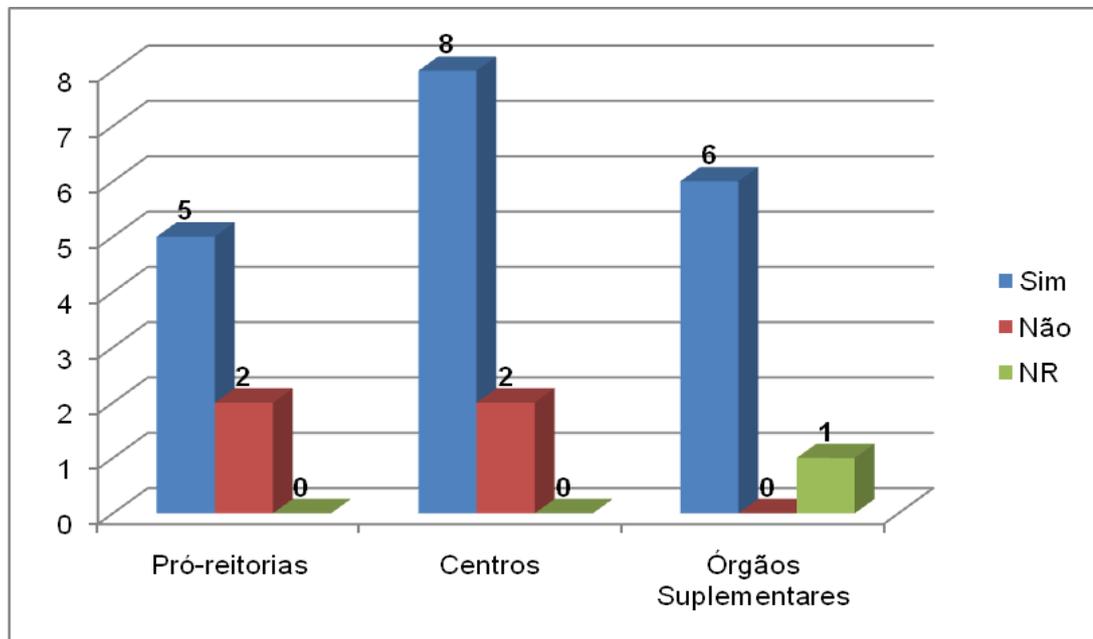
Diante desta breve análise doutrinária do PAD, podemos analisar o resultado apresentado no quadro 2 acima, como sendo decorrente da falta de interesse de algumas autoridades em querer debater e conhecer com maior profundidade as questões inerentes a gestão disciplinar, pois, conforme demonstrado acima, embora tivéssemos obtido uma resposta positiva da grande maioria, ou seja de 85,71%, há resistência ainda para que as autoridades queiram tratar do tema, além de acreditar ser poucos ou quase inexistentes, trabalhos acadêmicos que tratem da gestão disciplinar na UFPE, contudo, os 14,29% que deixaram de responder não irão influenciar em nossa análise, e consequentemente no resultado da pesquisa.

Quando adentramos mais especificamente nas questões técnicas envolvendo o objeto da pesquisa, quais as questões inerentes ao procedimento investigativo de que trata o Processo Administrativo Disciplinar, podemos perceber que nesta primeira questão, que aborda se a autoridade tem conhecimento do regime disciplinar previsto na lei, há um imediatismo em posicionasse positivamente, contudo, conforme adiante analisado, vários aspectos técnicos inerentes ao PAD são matérias desconhecida dos entrevistados.

Conforme observamos no gráfico abaixo, a grande maioria dos entrevistados, independentemente da unidade, dão conta de conhecer o regime disciplinar previsto em lei, sendo poucos os que assumem o ônus de não conhecer esta ferramenta de controle e fiscalização da gestão pública, sendo constatado ainda que entre as autoridades dirigentes de centros, estão entre os que mais afirmaram conhecer este mecanismo disciplinar, porém, destacamos que no resultado da pesquisa, são estas

autoridades que menos deliberam na instalação e instrução do PAD em suas unidades, ou seja, dado por demais contraditório.

**Gráfico 1:** Questão 5 - Tem conhecimento do Regime Disciplinar existente na Lei nº 8.112/90?



**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

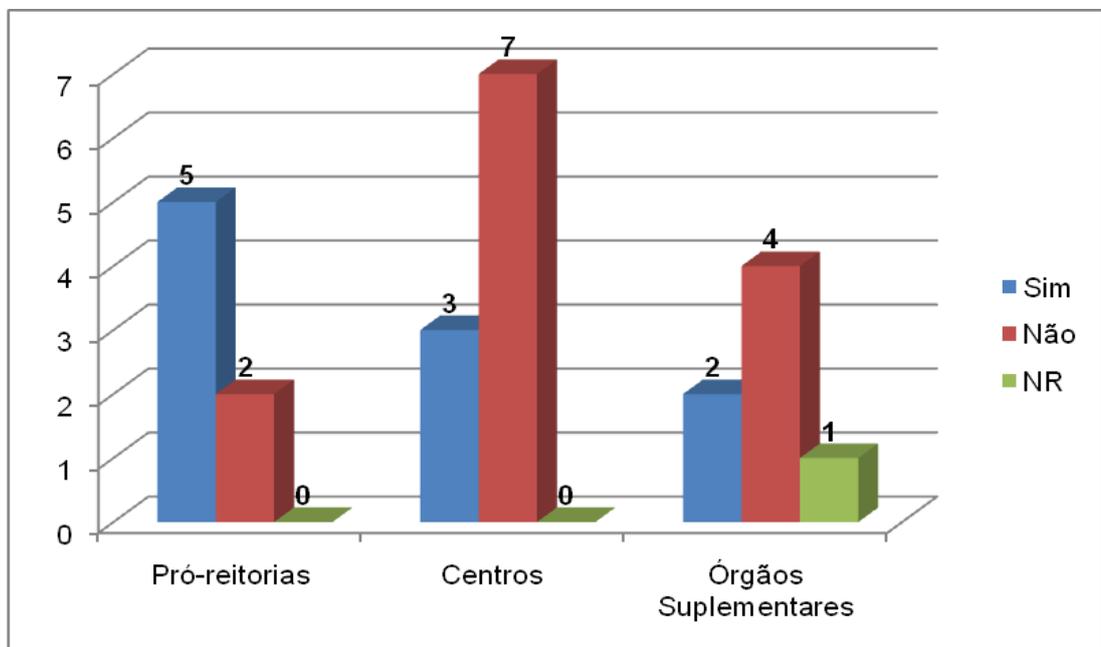
A questão que trata do conhecimento por parte da autoridade relativa as diversas espécies de PAD, serviu para constatar que significativa parcela, por que não dizer, a maioria destes gestores desconhecem diferenciar quais diferenças há entre as espécies de PAD, circunstância esta que contribuem para a instauração de procedimentos equivocados, que muitas das vezes deixam de atender ao correto procedimento investigativo.

Nesses aspectos, acreditamos que apenas com a capacitação dos gestores desta Universidade em cursos que abordem a gestão disciplinar, poderá contribuir para o aperfeiçoamento do processo de instauração do PAD, pois, conforme já abordado neste estudo, a fase do juízo de admissibilidade do PAD, é fundamental para que o processo obtenha o êxito desejado, até porque, conforme assinalamos no capítulo anterior, para cada tipo de infração há um procedimento adequado, não sendo este ato, um ato discricionário da autoridade, e sim um ato baseado na lei, que como vimos difere o procedimento com base na infração a ser investigada.

Importa chamar atenção, que o maior número de autoridades que desconhece diferenciar um procedimento para o outro, se encontra entre os dirigentes de centros e órgãos suplementares, exatamente os gestores que menos deliberaram em instaurar e instruir PAD no âmbito de suas unidades, fato este que contribui para aprimorar o conhecimento dos procedimentos inerentes a investigação disciplinar.

Entendemos que o exercício periódico da sindicância ou inquéritos disciplinares no âmbito da gestão pública, não apenas serve de controle e fiscalização, mas sobretudo uma forma de aprimorar o conhecimento dos servidores neste tipo de atividade, já que existem poucas oportunidades de capacitar agentes públicos interessados no aprendizado desta matéria, sendo a utilização periódica desta ferramenta um importante aliado do conhecimento e da *expertise* para os próximos trabalhos em comissão disciplinar.

**Gráfico 2:** Questão 6 – Sabe diferenciar os diversos tipos de procedimentos investigativos disciplinares (sindicância investigativa, sindicância patrimonial, sindicância acusatória ou punitiva, inquérito no rito sumário e inquérito no rito ordinário), no ato de instauração do PAD – Processo Administrativo Disciplinar?



**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

A própria lei, conforme já destacamos em várias oportunidades neste trabalho acadêmico, determina que toda autoridade que tenha conhecimento de alguma infração no âmbito da administração pública, tem o dever de apurar através de uma comissão disciplinar, conforme estabelece o art. 143 da Lei nº 8.112/90.

Esta não tem sido uma prática comum no âmbito da UFPE, conforme constatamos após a análise dos dados, além da própria experiência profissional adquirida ao longo de mais de uma década exercendo minhas atividades funcionais na SOCI, pois, conforme apresentado no gráfico a seguir, a grande maioria dos entrevistados, ou seja, autoridades que ocupam os cargos estratégicos da administração central, embora saibam que podem instaurar um PAD, não existe registro desta iniciativa em todas as unidades pesquisadas à exceção da PROGEPE.

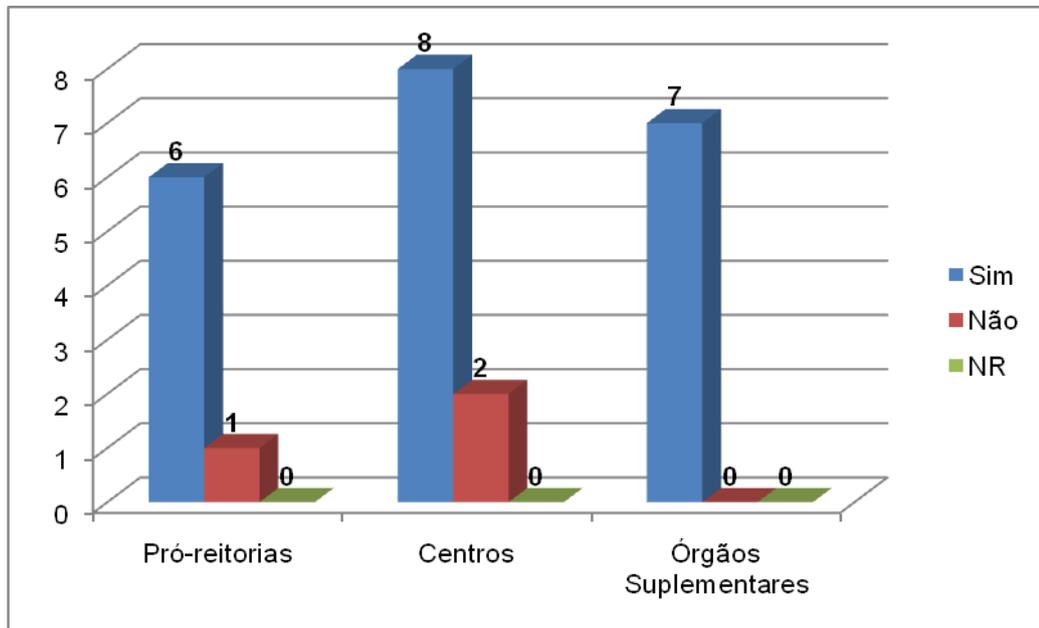
Ora, verificamos mais uma contradição, ou por que não dizer uma falta de interesse sobre a matéria (investigação disciplinar) das autoridades que foram entrevistadas, pois, na medida em que declarar a sua grande maioria conhecer seu poder de deliberação para instaurar um PAD e, assim não procederem, nos leva a vislumbrar em duas possibilidades: a primeira a falta de interesse em tratar da questão investigação disciplinar, conforme já apontamos, e a segunda a existência de uma centralização desta iniciativa por parte da PROGEPE de forma deliberada, ou seja, não há interesse por parte da administração central da Universidade, compartilhar com as demais pró-reitorias, centros acadêmicos e unidades suplementares o dever institucional de instaurar e instruir os PAD em suas próprias unidades.

Caso prevaleça o bom senso da administração central da UFPE, e adotar tal iniciativa com visão de um modelo gerencial da gestão, haverá ganhos significativos para a instituição, pois, além de quebrar o excesso de centralização deste procedimento, estará proporcionando a observância dos prazos processuais, sem que corra risco da perda do direito de punir da administração (prescrição), além de servir de incentivo na capacitação de servidores das várias unidades, proporcionando maior rotatividade dos integrantes das comissões disciplinares.

Não basta apenas a autoridade saber que pode instaurar um PAD no âmbito de sua gestão, é preciso, sobretudo ter iniciativa e vontade administrativa de apurar

eventuais infrações que lhe forem denunciadas, sendo este fator decisivo para aprimorar a gestão disciplinar na UFPE.

**Gráfico 3:** Questão 7 – Sabe que na condição de autoridade administrativa no âmbito de sua Pró-reitoria ou Direção pode instaurar um PAD?



Fonte: Elaboração própria baseada nos dados coletados.

A autoridade de uma unidade em geral é sobrecarregada com inúmeras atribuições que o cargo requer, sendo este um dos motivos para justificar a falta de tempo com sua capacitação em cursos direcionados a gestores públicos de maneira geral, contudo, o resultado apontado no gráfico abaixo, deixa claro o desejo da maioria absoluta das autoridades desta UFPE em realizar cursos de capacitação na área de processo disciplinar.

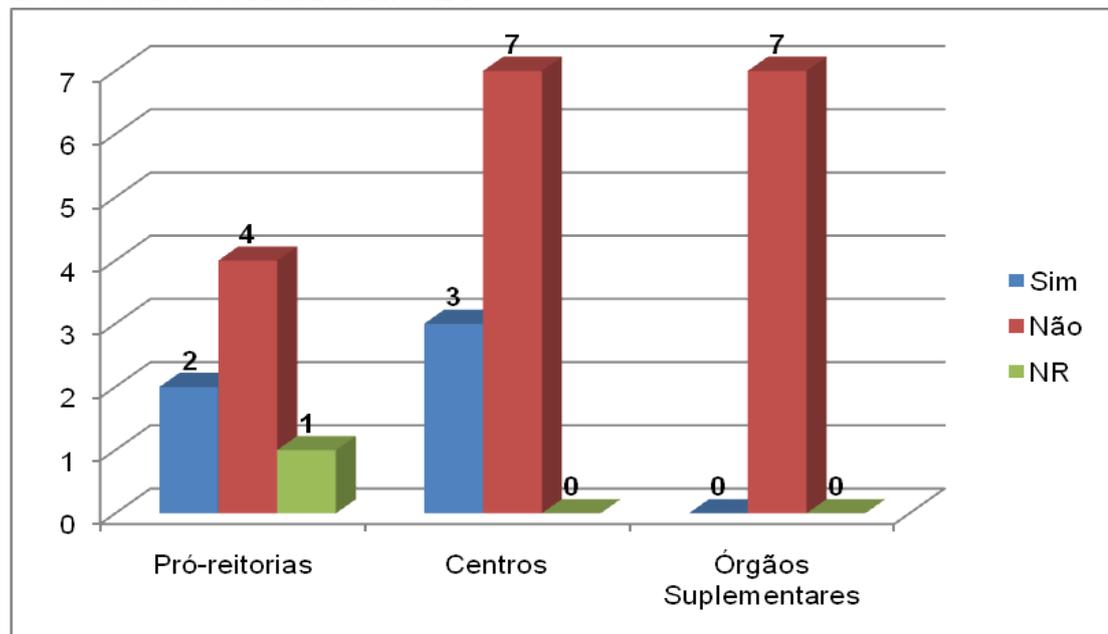
Este resultado, decorre da carência que as autoridades entrevistadas demonstram sentir no que se refere no conhecimento da matéria relativa a gestão disciplinar, pois, não se trata apenas da ritualização dos procedimentos, mas se torna imperioso conhecer o mínimo que os principais textos de leis pertinentes a matéria, dizem acerca dos deveres, obrigações e procedimentos disciplinares inerentes ao servidor e a administração pública de maneira geral.

A administração central da UFPE, deve investir na capacitação da gestão disciplinar não apenas em relação a seus servidores, mas especialmente em relação as autoridades, que como bem sabemos são formadores de opinião, despertando interesses de seus subordinados para este tipo de qualificação, contribuindo para a diminuição do receio de integrar uma comissão disciplinar, como é comum nos dias atuais.

Conforme sabemos, a qualificação em qualquer tema e seguimento da sociedade, é algo fundamental para o êxito das demandas, não sendo diferente quando desejamos melhorar o nível da gestão disciplinar no âmbito da instituição, sendo relevante investir na conquista de conhecimento nesta área.

Com a experiência de já ter ministrado para servidores desta UFPE, alguns cursos de capacitação na área de PAD, tenho verificado a ausência de autoridades buscando conhecer melhor este tema técnico, seja pelos motivos antes já suscitados, seja pelo fato de entenderem que a PROGEPE assume este ônus, inexistindo a necessidade na UFPE deste dever investigativo ser difundido para as outras unidades administrativas.

**Gráfico 4:** Questão 8 – Já recebeu algum tipo de orientação sobre como proceder em caso da necessidade de instaurar um PAD?



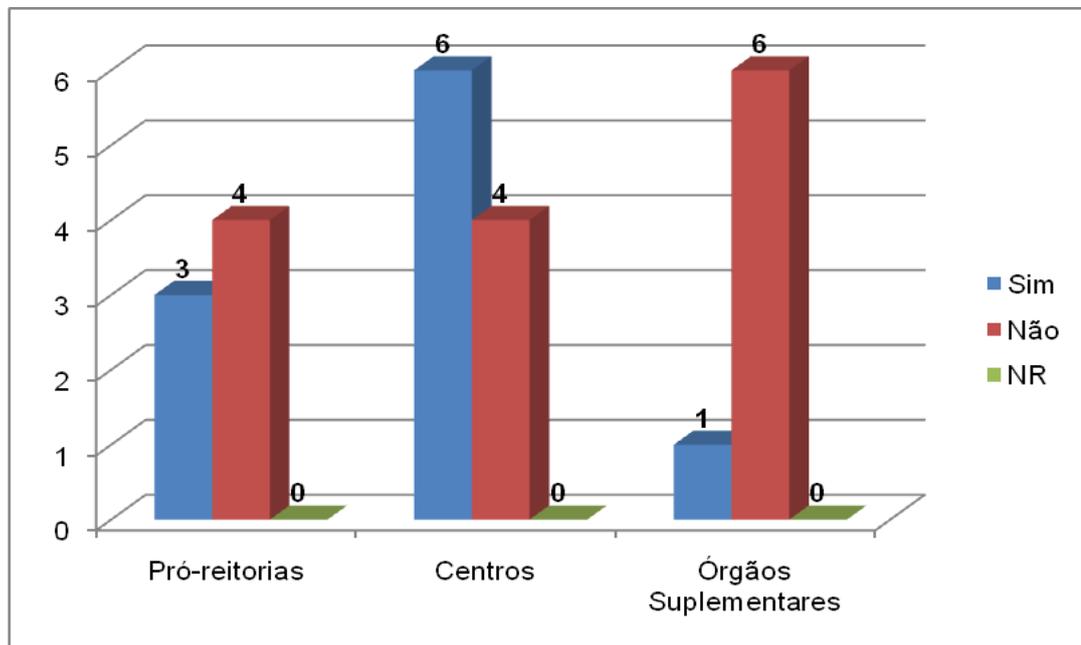
**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

A análise que faremos a seguir, que trata da possibilidade de iniciativa da autoridade entrevista em proceder com a instauração do PAD, nos garante afirmar a partir das respostas coletadas, que há no âmbito de várias unidades onde suas autoridades foram entrevistadas, resistência na adoção deste procedimento, que comparado o significativo número de demandas disciplinares instauradas na PROGEPE, nos faz concluir que além de atrair para si este ônus administrativo, não há política de iniciativa da administração central incentivando as diversas unidades adotar este procedimento de forma independente.

Conforme demonstrado neste trabalho, inúmeros conflitos de interesses, infrações disciplinares e circunstância que estão sujeitas ao PAD, ocorridas em outras pró-reitorias e centros, são apuradas após instauração do procedimento na PROGEPE, mesmo aqueles ocorridos a quilômetros de distâncias, como são os casos do Centro Acadêmico do Agreste em Caruaru e de Vitória de Santo Antão, exemplos estes que reforçam a expressam de verdade existente na resposta contida no gráfico abaixo, já que grande parte dos centros acadêmicos não possuem a cultura de se utilizar este mecanismo de apuração.

Relevante chamar à atenção, que entre os órgãos suplementares há quase unanimidade não adota o PAD, como política de gestão, sendo o caso do Hospital das Clínicas exceção, considerando existir naquele nosocômio comissão permanente de PAD, iniciativa esta que facilita a gestão tanto no enfrentamento dos seus problemas, como na capacitação continuada dos integrantes das comissões disciplinares, devendo este exemplo ser seguido pelas outras unidades.

**Gráfico 5:** Questão 9 – No período de 2010 à 2013 instaurou algum PAD – Processo Administrativo Disciplinar em sua gestão?



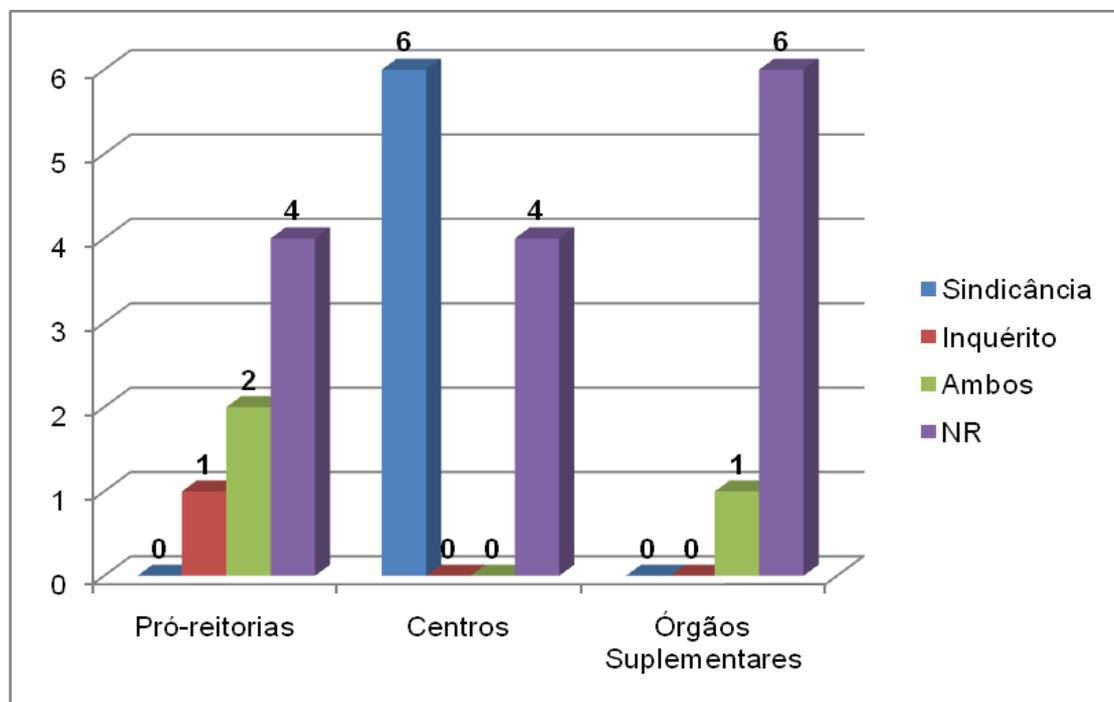
**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

A necessidade urgente da UFPE através de sua administração central adotar medidas gerenciais em busca de melhorar seu perfil no quesito gestão disciplinar, é constatado através da análise dos dados que nos chega no gráfico abaixo, considerando que embora as autoridades tenham na questão 6ª do questionário, representado nesta análise no gráfico 2 acima, terem se manifestado a grande maioria que sabem diferenciar as diversas espécies de procedimentos disciplinares, há na resposta abaixo dados que contrariam tal assertiva, senão vejamos.

Para aquelas autoridades que já instauraram no âmbito de sua competência PAD, apenas duas espécies foram instauradas quando do juízo de admissibilidade, quais sejam: Sindicância ou Inquérito, inexistindo qualquer citação para as outras espécies de procedimentos investigativos, tais como a Sindicância Investigativa e Sindicância Patrimonial, o que nos revela que há pouco conhecimento de nossas autoridades para a questão relativa à gestão disciplinar, nos impondo a contribuir com a sugestão para a UFPE nos próximos anos, adote iniciativa que possa melhor capacitar seus servidores e gestores para conhecerem e atuarem em comissões investigativas.

A grande quantidade de autoridades que não responderam este questionamento, contribuíram para confirmar a análise de dados anteriores, considerando dois aspectos, primeiro o desconhecimento do proceder diante de uma infração disciplinar, e a segunda a falta de iniciativa de boa parte das autoridades responsáveis pela gestão das pró-reitorias, centros acadêmicos e órgãos suplementares no incentivo de seus subordinados para utilização desta ferramenta, adotando práticas investigativas em sua própria unidades, sem repassar este encargo para a PROGEPE.

**Gráfico 6:** Questão 10 – Caso tenha respondido sim a pergunta anterior, quais procedimentos foram utilizados?



**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

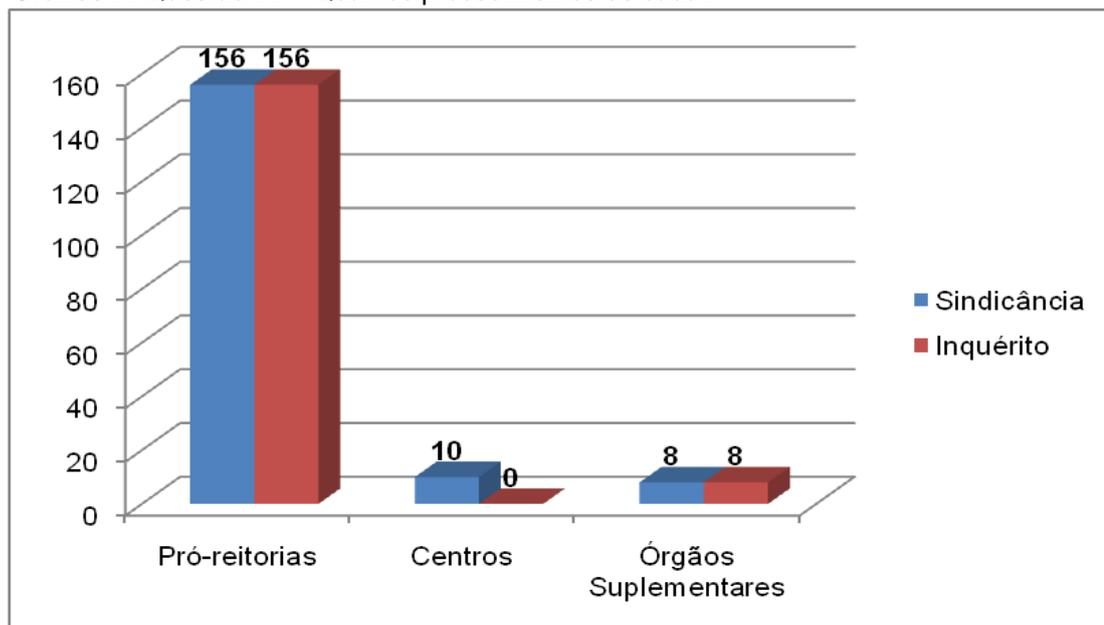
Desproporcional, é a melhor maneira que nos permite expressar, diante da verificação dos dados constantes no gráfico abaixo, pois, seu resultado confirma nossa suspeita, quando nos assegura que há indiscutivelmente excessiva concentração na deliberação da instauração dos procedimentos disciplinares na PROGEPE, considerando que nas respostas obtidas neste quesito, verificamos que só na PROGEPE há em torno de 150 PAD instaurados por ano, número este totalmente desproporcional, considerando os números apontados pelas outras

unidades entrevistadas, o que nos assegura alertar para mudanças urgentes na forma de tratar a gestão disciplinar na UFPE, chamando os gestores para o interesse no tema, e que os mesmos passem atraindo para si tal ônus de responsabilidade, já que a norma antes citada determina que a autoridade deve abrir o procedimento investigativo ao tomar conhecimento da infração, e não repassar a terceiros este encargo.

Outro aspecto negativo com a situação desta centralização excessiva ao encargo da PROGEPE, é que após ser instaurados os procedimentos investigativos, estes são direcionados a SOCI, que por sua vez tem a incumbência de instruir através de seus poucos servidores, a quase totalidade destes PAD, ocasionando o acúmulo de processos, e via de consequência a extrapolação dos prazos estabelecidos em lei para conclusão destes procedimentos investigativos.

Descentralizar a gestão disciplinar no âmbito da UFPE, passa não apenas pelo processo de modernização do modelo gerencial da gestão, sendo uma de suas características a descentralização e valorização do servidor, com capacitação e delegação de atribuições, mas sobre tudo, observância na norma em vigor, evitando assim prejuízos em desfavor do erário, que em razão do instituto da prescrição, poderá perder seu Direito de punir aquele que lhe causar prejuízos.

**Gráfico 7:** Questão 11 – Quantos procedimentos de cada?



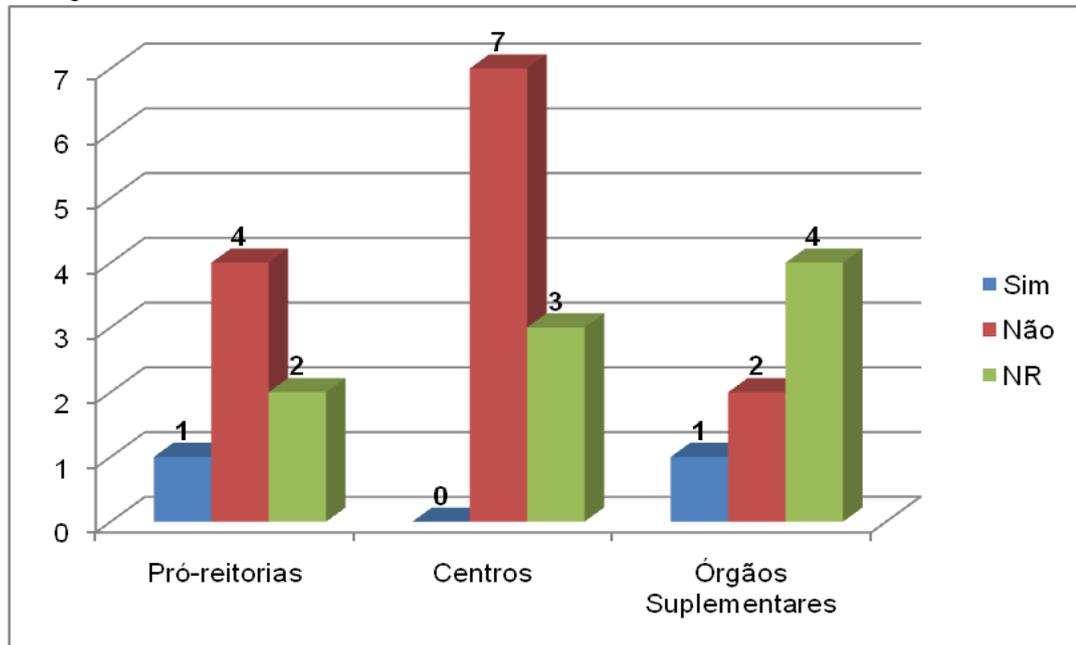
**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

Conforme estamos trazendo nesta análise dos dados coletados em nossa pesquisa, os quais aponta excessiva centralização dos procedimentos investigativos sob a responsabilidade da PROGEPE, não seria surpresa nos depararmos com um número pequeno de autoridade que já conseguiu aplicar alguma espécie de punição em desfavor de servidores infratores das normas que trata de seus deveres funcionais, já que a grande maioria nunca aplicou qualquer pena em desfavor dos mesmos.

Tal constatação decorre de dois aspectos, primeiro o fato da falta de interesse dos gestores em trazer para sua gestão esta iniciativa investigativa, e em segundo a falta de conhecimento dos procedimentos e normas aplicáveis ao PAD, possibilitando a ocorrência da impunidade, seja pela omissão na investigação, seja pela perda do prazo previsto em lei, que inevitavelmente culminará no reconhecimento de *ofício* do instituto da prescrição.

Embora, como antes já assinalado neste trabalho acadêmico, o PAD se utiliza da punição administrativa como consequência do seu poder investigativo, mas antes de tudo este mecanismo da gestão serve para garantir ao servidor investigado o Direito de defender-se contra as acusações que lhe são imputadas, lhe sendo no decorrer da instrução processual garantido contradizer todos fatos que lhe pesam, razão pela qual, a administração não deve abrir mão de difundir em todas as esferas administrativas da instituição os benefícios disponibilizados por esta ferramenta.

**Gráfico 8:** Questão 13 – Já conseguiu aplicar alguma pena administrativa contra o servidor investigado?



**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

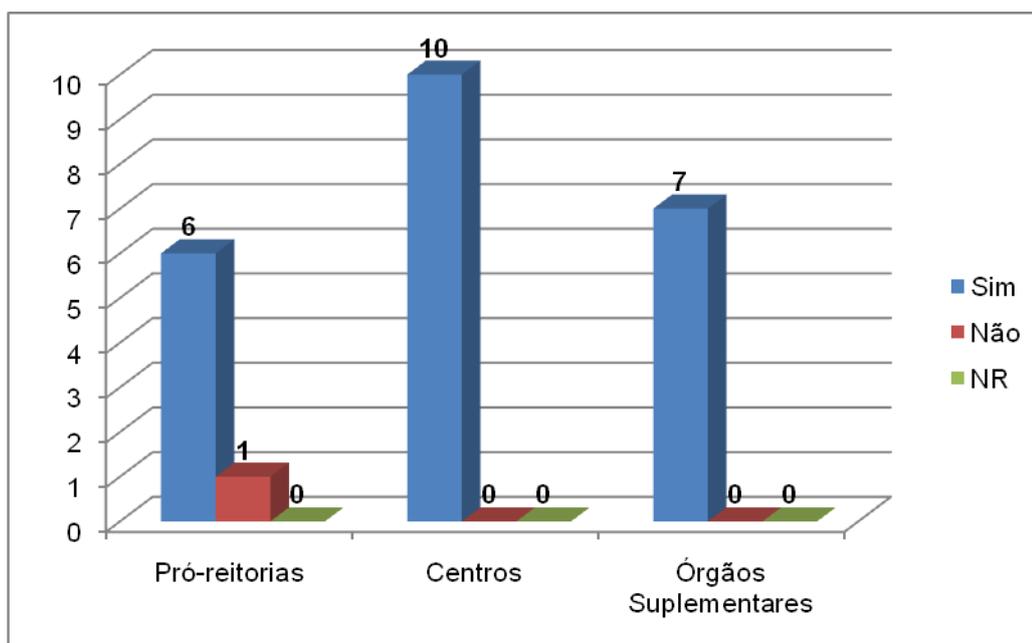
Embora tenhamos nos deparados nesta pesquisa com resultados preocupantes, especialmente aquele que nos assegura afirmar que existe excesso de centralização da iniciativa de instaurar PAD no âmbito da PROGEPE, nos deparamos com um bom sinal de que as coisas podem mudar na instituição, a partir do momento que for adotada a ferramenta do PAD como sendo política de gestão da administração central, considerando que os dados apontados no gráfico 9, que traz em seu bojo o conjunto de respostas das autoridades entrevistadas, onde há unanimidade no interesse pelo treinamento e no conhecimento para orientação de procedimentos disciplinares.

O resultado positivo desta indagação deve ser vista pela administração da Universidade, como a mola precursora das mudanças que urgem de adotar políticas de capacitação para as pessoas interessadas nos procedimentos disciplinares, pois, sendo as autoridades formadoras de opinião no âmbito de suas gestões, vários servidores poderão passa a ter interesse no tema, e a partir daí demonstrarem o desejo de integrar comissões disciplinares, já que é natural as pessoas não se

disporem a fazer parte deste tipo de comissão, em razão de vários motivos que adiante serão abordados.

Reconhecer suas limitações e querer conhecer melhor o tema, já nos traz alívio de que a atual situação da gestão disciplina na UFPE poder ser melhorada ao longo dos próximos anos, associando alguns elementos indispensáveis para o êxito dessa ação, já que o interesse demonstrado pelas autoridades na questão do conhecimento e treinamento, é um grande passo no avanço desta política de fiscalização e controle da gestão pública.

**Gráfico 9:** Questão 15 – Tem interesse em participar de treinamento na área de Processo Disciplinar ou receber um manual de orientação sobre PAD?



Fonte: Elaboração própria baseada nos dados coletados.

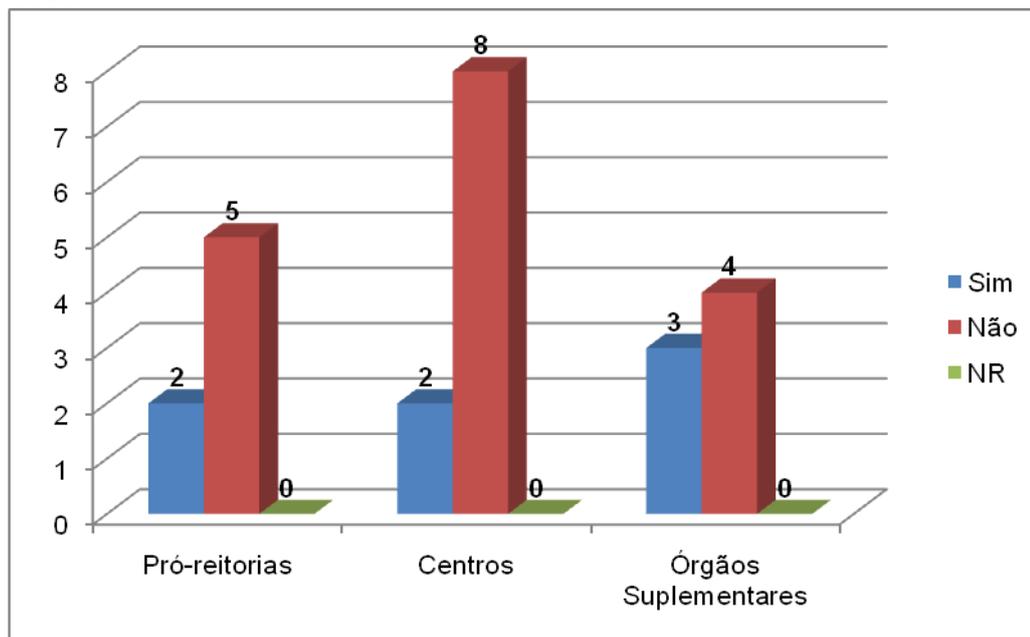
A falta de uma política preocupada em melhorar a gestão disciplinar na administração de uma instituição como a UFPE, é revelada pelo desinteresse de seus servidores em participar na condição de integrante (presidente ou vogal) de comissão disciplinar, e esta falta de interesse é verificada na instituição a partir do resultado dos dados obtidos na questão 16 do questionário, que foi traduzido no gráfico 1º abaixo.

Em todas unidades pesquisadas existem evidente desinteresse dos servidores em integrar as chamadas CPAD – Comissões de Processos Administrativos Disciplinares, pois, não se trata de uma situação específica da UFPE, pois, atuante nesta área a quase duas décadas, posso assegurar ser natural servidores terem rejeição neste tipo de atividade por vários motivos, entre os quais posso citar: não se indispor com seus pares, aplicar pena contra o colega; ser mal visto em ambientes festivos da instituição, pois, passa a ser visto como aquele quem julga e aplica a pena, assumir responsabilidades perante terceiros que possa lhe tirar o equilíbrio emocional, não ter conhecimento necessário para o exercício desta atividades, entre outros motivos.

A facilidade no ingresso destes agentes em cursos de capacitação para integrar comissões disciplinares, permitirá por termo a todos estes mitos antes relacionados, pois, conforme já enfatizamos neste estudo, não são os integrantes da comissão que aplicam a pena administrativa, e sim tão somente não condição de integrante da comissão, podem sugerir à autoridade administrativa à aplicação de alguma pena, ficando esta não adstrita a sugestão, podendo não acolher e adotar outras medidas, conforme estabelece a Lei.

Diante do resultado ora apresentado nesta questão, forçoso aceitar que difundir e incentivar cursos de capacitação para servidores atuarem nesta atividade investigativa, associada a mudança das rotinas de instauração do PAD, ampliando e repassando as autoridades existentes na UFPE, o dever de apurarem no âmbito de suas gestões as infrações que aparecem, haverá mudanças consideráveis na gestão disciplinar da instituição, proporcionando avanços nesta área, e ganhos para a instituição.

**Gráfico 10:** Questão 16 – Existem servidores em sua unidade interessados em integrar CPAD?



**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

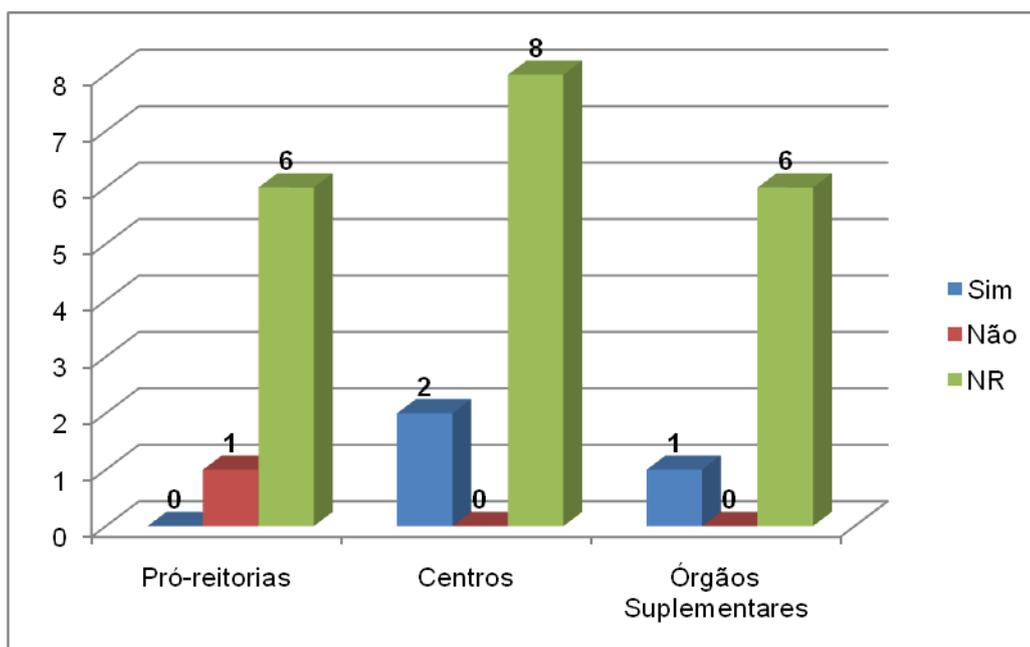
A questão da centralização da gestão disciplinar tão evidente quando da análise dos dados coletados na pesquisa, deságua para um grave problema de ordem legal, que trata da nulidade do PAD em razão de não ser concluído no prazo estabelecido na lei, pois, conforme anteriormente já assinalado nesta dissertação, a sindicância tem um prazo de 30 dias para sua conclusão, podendo ser prorrogado por igual período, e o inquérito tem prazo de conclusão de 60 dias, podendo de igual sorte, ser prorrogado por igual período.

A grande parte das autoridades entrevistadas não souberam informar se são respeitados os prazos de conclusão do PAD por eles instaurados, isto acreditando em razão da falta de conhecimento dos prazos previstos em lei, ou simplesmente não há o necessário acompanhamento dos trabalhos das comissões disciplinares, que embora tenham autonomia em suas atividades, não poderão deixar de observar os prazos previstos em Lei.

Por seu turno, embora pequeno, mas há dados que afirmam que as comissões não concluem seus trabalhos no prazo da lei, neste aspecto nos cabe

assinalar, que diferentemente do processo judicial, os prazos previstos no processo disciplinar são mais flexíveis, e em caso de necessidade, a autoridade que designou os trabalhos da comissão, poderá conceder a prorrogação de seus trabalhos, mediante publicação de nova portaria.

**Gráfico 11:** Questão 17 – As Comissões Disciplinares instauradas em sua unidade concluíram seus trabalhos no prazo da lei?



**Fonte:** Elaboração própria baseada nos dados coletados.

Diante das análises feitas anteriormente, torna-se evidente a necessidade de mudanças na gestão disciplinar na UFPE, com a criação de novas rotinas de trabalho que possibilitem a padronização deste trabalho no âmbito de todas as unidades que integram a administração da Universidade.

Embora para alguns possa parecer que este excesso de formalismo atribuídos a burocracia, devemos compreender que o PAD dispõe de regras e procedimentos legais que sua flexibilidade não pode ser adotada de maneira que seja desprezada os benefícios ofertados pelo modelo burocrático de Weber, que segundo o mesmo trata “como maneira racional e eficiente de organizar pessoas e atribuições”. (Weber, 1999, p.306).

Ainda fazendo uma leitura dos dados coletados, e que embora necessário nas atividades investigativas disciplinares a existência do formalismo, não podemos pensar em desprezar a utilização de ferramentas típicas do gerencialismo, para incentivar a reflexão e o uso do capital cultural que dispomos para o enfrentamento das demandas que nos apresenta enquanto instituição das dimensões da UFPE, isto sem abrir mão da autonomia funcional das autoridades que antes de tudo, detém a livre iniciativa de suas ações, se utilizando do poder discricionário inerente ao administrador público, mas na área da gestão disciplinar, deverá ser observado os ditames da lei.

### **3.5 Uma Nova Gestão Disciplinar. Uma Mudança Necessária.**

Ao concluirmos as análises dos dados coletados na pesquisa, nos deparamos que a grave questão que enfrenta a gestão disciplinar na UFPE se destaca na excessiva centralização dos procedimentos de instauração dos PAD na PROGEPE, além da falta de conhecimento das autoridades acerca deste tema, e a pouco envolvimento de servidores na participação efetiva das comissões disciplinares.

Tal problema constatado neste estudo, na prática que vai pela contra mão do modelo gerencial na administração pública, pondo em risco a garantia da administração pública punir os infratores, mediante a ocorrência do instituto da prescrição do Direito de investigar os responsáveis por infrações disciplinares.

Importa chamar à atenção, que o instrumento do processo disciplinar, diferentemente do que muitos pensam, não tem como seu principal objetivo punir o servidor, e sim garantir em favor deste o Direito do exercício amplo de sua defesa e do contraditório, assegurando em favor do investigado todos os meios necessários que possa na instrução processual desqualificar a denúncia que lhe imputada.

Porém, aqui no âmbito da UFPE, verificamos após as conclusões deste estudo, que há uma lacuna a ser preenchida pela administração central, quando deixa de oferta em favor das suas autoridades maior conhecimento acerca dos procedimentos disciplinares, carecendo de maior integração de suas unidades em busca de capacitação das autoridades e de seus servidores, possibilitando que as comissões disciplinares sejam instauradas, e os processos instruídos em cada pró-reitoria, centro acadêmico ou órgão suplementar.

Inconcebível que fatos e infrações sujeitos à investigação ocorrida em outras unidades, inclusive naquelas mais distantes, como são os casos dos Campi de Vitória de Santo Antão e Caruaru, sejam investigadas no âmbito da SOCI, após ser instauradas pela PROGEPE, contudo, o próprio Gabinete do Reitor e a PROGEPE deve deliberar através de recomendações, portarias internas e até instruções normativas com os novos mecanismos de aperfeiçoamento, celeridade e descentralização da gestão disciplinar no âmbito da UFPE.

Reiteramos as dimensões da nossa Universidade, e sua expansão vem se acentuando nos últimos anos, não podendo permanecer inerte nesta área da gestão pública, pois, conforme já nos reportamos, a gestão disciplinar é um imprescindível instrumento de responsabilização do agente público, ferramenta necessária de proteção do erário contra o infrator servidor, aluno ou fornecedor de bens ou serviços, devendo seus procedimentos serem modernizados.

Criar uma comissão que possa contribuir com a elaboração de um manual de procedimentos disciplinares, além de contribuir com apresentação de proposta de normatização para ser incluída no novo Regimento Interno que será criado com o Estatuto, que se encontra em fase de elaboração, será garantir um avanço na gestão disciplinar da UFPE.

O acesso dos nossos servidores ao Regime Jurídico Único – Lei nº 8.112/90, em sua parte que trata do Regime Disciplinar, já se caracteriza como sendo um avanço da administração em busca da consolidação de uma nova forma de gerir a questão disciplinar na UFPE, pois, possibilitando maior acesso de seus servidores as normas de conduta funcional, onde seus deveres e obrigações

se encontra prescritos, é dar um passo para melhor divulgação do mecanismo de investigação dentro da própria instituição.

Esperamos assim, que esta ação se transforme numa constante, virando comportamento da própria gestão, convertendo esta postura em prática do nosso dia a dia, possibilitando termos uma nova visão da gestão disciplinar, como sendo algo necessário a nossa prática administrativa, buscando um relacionamento com este procedimento de forma natural e diária, quebrando tabus e paradigmas que criam bloqueios inevitáveis para quem não conhece e rejeita o tema, ofertando em favor da UFPE uma nova gestão disciplina, sendo esta uma mudança necessária.

Por derradeiro, como contribuição em favor de todas instituições públicas, em especial a UFPE, trazemos adiante **proposições para instauração, instrução e julgamento de PAD**, que vem acompanhado com **modelos de peças** que servirão para nortear as comissões que possam ser instauradas nas várias unidades da Universidade, sendo este um viés característicos dos mestrados profissionais em benefício da administração pública.

### **3.6 Instrução Normativa nº 01, de 13 de janeiro de 2014 do GR/UFPE. Uma contribuição fruto do conhecimento obtido no MGP/UFPE.**

Com nosso ingresso no Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da UFPE, passamos a ter a oportunidade de olhar a gestão pública com outra perspectiva, visão mais detalhista e perfeccionista com o funcionamento da coisa pública, atento a cada procedimento que pudesse melhorar a prestação de serviço em prol da coletividade, tudo de maneira a observar os princípios inerentes à administração pública, associado a eficiência da gestão.

São inúmeros os desafios dos cursos de mestrados profissionais, mas em particular destacamos a importância da experiência adquirida pelo servidor/aluno no transcorrer de sua jornada acadêmica, relacionar o aprendizado da teoria

científica e aplicá-la em suas atividades fins, ou seja, no exercício de suas funções dentro da própria instituição, circunstância esta que desagua numa relação horizontal de benefícios, onde os envolvidos ganham em aprendizado e numa melhor performance em suas atividades.

Tal relação entre o servidor mestrando, e a melhor gestão da coisa pública, pode ser verificada nos objetivos dos Cursos de Mestrados Profissionais divulgados pelo Fórum Nacional dos Mestrados Profissionais, segundo o qual este tem por objetivos:

promover a integração e o intercâmbio de informações e experiências entre coordenadores e docentes dos programas de pós-graduação *stricto sensu* voltados para o mestrado profissional buscando a consolidação e o contínuo aprimoramento dessa modalidade de formação de recursos humanos para o desenvolvimento sustentável do País (FORUMMP, 2008).

Nesta linha de entendimento, tivemos no decorrer do ano de 2013 um grande aprendizado com os brilhantes e dedicados professores do MGP/UFPE, que contribuíram decisivamente para nossa melhora enquanto gestores públicos, nos ofertando compreensão dos vários modelos organizacionais da administração pública, através dos quais vislumbramos existir no modelo da Administração Pública Gerencial uma maior relação com o avanço da gestão pública, considerando algumas de suas características, tais como: *orientação ao serviço*, **descentralização**, *eficiência na prestação de serviços e accountability*, que segundo as lições de SECCHI, 2009, p. 354, conceitua como sendo:

A administração pública gerencial ou nova gestão pública é um modelo normativo pós-burocrático para estruturação e a gestão da administração pública baseado em valores de eficiência, eficácia e competitividade.

Aproveitando este aprendizado, e constatando a concentração dos PAD no âmbito da SOCI, tivemos a iniciativa de propor no final do ano de 2013, a edição de uma Instrução Normativa no âmbito do Gabinete do Reitor desta UFPE, onde fosse atribuído a SSI – Superintendência de Segurança Institucional da UFPE, o poder investigatório mediante a utilização da espécie de PAD denominada Sindicância Investigativa, onde na instituição fosse verificada alguma infração

inerente a furto, roubo ou desaparecimento de equipamentos e bens móveis integrantes do acervo patrimonial da UFPE (art. 1º da IN nº 01/2014).

Assim, após parecer favorável da Procuradoria Jurídica da UFPE, foi publicada no Boletim Oficial de nº 49, Especial, de 15.01.2014, a Instrução Normativa nº 01, de 13 de janeiro de 2014, com esta deliberação, contribuindo de forma muito positiva para o início de um processo de descentralização da gestão disciplinar na UFPE, considerando o grande número de processos que tem como objeto esta espécie de procedimento, e que também ficavam a cargo da SOCI.

Com esta medida acolhida pela administração central da UFPE, foi possível diminuir sobremaneira o excessivo contingente de processos disciplinares instaurados e instruídos no âmbito da SOCI, possibilitando a verificação de dois elementos importantes para o êxito de uma gestão disciplinar, qual sejam: a rotatividade dos integrantes das comissões disciplinares e a descentralização na instauração e instruções destes processos no âmbito da UFPE.

### **3.7 Proposições para Instaurar, Instruir e Julgar um PAD**

Considerando ser esta dissertação decorrente da conclusão de um Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública, entendemos após analisar os resultados da nossa pesquisa, ser interessante contribuir com a gestão disciplinar da UFPE, ousando apresentar proposições de como a autoridade deverá proceder para o caso de necessitar instaurar uma Comissão de Processo Disciplinar no âmbito de sua unidade, possibilitando desta maneira um conhecimento prático de como funciona este importante instrumento da administração pública que visa apurar eventuais irregularidades ocorridas no âmbito do serviço público.

Oportuno destacarmos, que das proposições de procedimentos, trazemos ainda alguns modelos de peças processuais que facilitarão a comissão processante a desenvolver seu trabalho observando o mínimo de formalidade

necessária na realização desta missão, pois, conforme já assinalamos neste trabalho, a comissão processante deverá observar as normas de procedimentos do PAD, evitando assim possíveis nulidades que comprometa a validade de todo trabalho, sendo estes modelos indispensáveis para atender o que a Lei exige.

Por derradeiro, trazemos para melhor estudo e conhecimento da norma em vigor, aquelas legislações específicas que o integrante de um PAD terá necessidade em consultá-las, quando instruir um processo disciplinar, seja para apurar conduta de servidor, aluno e fornecedores da administração pública, para tanto relacionamos abaixo as mais relevantes:

- Constituição da República Federativa do Brasil.
- Lei nº 8.112/90 (Regime Jurídico Único dos Servidores Federais).
- Lei nº 8.429/92 (Lei de Improbidade Administrativa).
- Lei nº 8.666/93 (Licitações de Licitações).
- Estatuto e Regimento Interno da UFPE.
- Decreto nº 1.171/94 (Código de Ética Profissional do Servidor Federal).
- Manual de Processo Administrativo Disciplinar da C.G.U/DF.
- Portaria nº 335 da C.G.U (Regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo).

### **PROPOSIÇÕES:**

1) Com base no art. 143 da Lei nº 8.112/90, a autoridade que tiver conhecimento de qualquer irregularidade no âmbito da administração pública deverá proceder com a imediata investigação disciplinar.

2) A denúncia deve ser formalizada através da abertura de um processo administrativo no térreo da Reitoria, dirigida a autoridade que se encarregará de designar três servidores estáveis para compor a comissão de sindicância investigativa, patrimonial, punitiva ou inquérito no rito sumário ou ordinário, escolhendo entre um deles o seu Presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou do mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior do investigado, com base no art. 149 da Lei nº 8.112/90. O Presidente nomeará entre um de seus integrantes aquele que atuará como secretário da comissão.

3) Caso a irregularidade seja o furto de equipamento ou dano ao patrimônio, não se faz necessário instaurar um PAD, e sim tão somente enviar o processo para Superintendência de Segurança Institucional que por força da **Instrução Normativa nº 01/2014** da UFPE, tem a competência de apurar estas irregularidades através de sua comissão, que realizam a chamada Sindicância Investigativa, servindo o relatório de seus trabalhos como forma de dar baixa no patrimônio subtraído ou justificar o dano verificado.

4) Ao instaurar uma comissão disciplinar, a autoridade deverá avaliar se a infração praticada pelo servidor investigado poderá ensejar na aplicação de pena de até 30 (trinta) dias de suspensão, ocasião em que será instaurada uma Comissão de Sindicância (art. 145 da Lei nº 8.112/90), caso esta infração possa ocasionar uma pena maior, sempre será instaurado uma comissão na modalidade de Inquérito.

5) Sempre que a infração apurada tratar de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, o servidor será notificado pela autoridade para que no prazo de 10 (dez) dias faça sua opção (art. 133 da Lei nº 8.112/90), sob pena de responder um PAD no rito sumário, que terá prazo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por mais 15 (quinze) dias.

6) O prazo de conclusão dos trabalhos da Sindicância será de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período (§ único do art. 145 da Lei

nº 8.112/90). Já o Inquérito Disciplinar terá um prazo de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período (art. 152 da Lei nº 8.112/90).

7) Um dos pilares do PAD, é assegurar ao servidor investigado o exercício da ampla defesa e contradizer aquilo que lhe é imputado na denúncia, devendo o mesmo ser notificado de todos atos da comissão, tais como: dia e hora das audiências, se fazer representar por procurador habilitado, ter acesso a cópia dos autos, arrolar testemunhas, enfim praticar todos atos possíveis em favor de sua defesa (art. 156 da Lei nº 8.112/90).

8) Caso o servidor investigado venha a causar algum tipo de interferência nas investigações, a comissão poderá solicitar da autoridade que designou seus trabalhos, medida cautelar com fito de afastar este servidor de suas atividades por até 60 (sessenta) dias, podendo este prazo ser prorrogado, sem prejuízo de seus vencimentos, conforme previsto no art. 147 e seu parágrafo único da Lei nº 8.112/90.

9) As audiências serão realizadas no ambiente da repartição, em sala reservada com equipamentos adequados (mesa de reunião, cadeiras, computador, impressora, etc.), que possam proporcionar aos membros da comissão e os envolvidos, a melhor condição para desenvolver seus trabalhos.

10) As testemunhas da administração e aquelas arroladas pelo servidor investigado, serão intimadas através de mandado expedido pelo Presidente da Comissão, e caso estas sejam servidores públicos, seus chefes serão comunicados do dia e hora da realização da audiência (art. 157 e seu parágrafo único da Lei nº 8.112/90).

11) Os depoimentos serão prestados oralmente, não sendo possível trazê-los por escrito, devendo o mesmo ser reduzido a termo em ata que ao final será assinada por todos presentes na sessão de audiência, sendo certo assinalar que as testemunhas serão ouvidas separadamente, e poder a comissão processante optar por fazer acareações, entre as mesmas, quando houve contradições entre seus depoimentos (art. 158 e seus parágrafos da Lei nº 8.112/90).

12) O servidor investigado será o último a prestar depoimento perante os integrantes da comissão disciplinar, podendo na ocasião se fazer acompanhar por procurador que estará vetado de interferir nas perguntas e respostas a luz do previsto no art. 159 e seus parágrafos da Lei nº 8.112/90.

13) Concluída a fase de instrução processual, com a produção de todas as provas (documentais, testemunhais, acareações, periciais, etc.), a comissão entendendo estar provada a denúncia fará a tipificação da infração, passando a fazer o indiciamento do mesmo, apontando os fatos e as provas existentes contra o servidor investigado (art. 161 da Lei nº 8.112/90).

14) O servidor agora indiciado, será citado para no prazo de 10 (dez) dias apresentar sua defesa escrita, podendo este prazo ser prorrogado em dobro. Caso exista mais de um servidor indiciado, o prazo da defesa será de 20 (vinte) dias (art. 161, §§§ 1º, 2º e 3º da Lei nº 8.112/90).

15) Caso o servidor indiciado se encontrar em local incerto e não sabido, será sua citação publicada no Diário Oficial da União e num outro jornal de grande circulação na localidade de seu último domicílio, ocasião em que o prazo de sua defesa será de 15 (quinze) dias com arrimo no art. 163, § único da Lei nº 8.112/90.

16) Considerado revel, ou seja, o servidor indiciado não contestar o indiciamento no prazo assinalado pela comissão, será através da autoridade que designou os trabalhos da comissão nomeado um *defensor dativo* para que no novo prazo assinalado pela comissão, apresente uma defesa em favor do servidor revel (art. 164, §§1º e 2º da Lei nº 8.112/90).

17) Após apresentação da defesa, a comissão processante apreciará a mesma, e elaborará um relatório minucioso, o qual fará um resumo das peças constantes dos autos e citará as provas que serviram para formação de sua convicção, devendo este relatório ser sempre conclusivo pela responsabilização do servidor ou pela sua inocência (art. 165 da Lei nº 8.112/90).

18) Importa destacar, que a comissão não decide sobre a aplicação de pena ou reconhecimento de inocência do investigado, e sim tão somente apresenta seu relatório a autoridade que designou seus trabalhos contendo **sugestões**, que serão objeto da livre apreciação da referida autoridade quando proferir seu julgamento.

19) No prazo de 20 (vinte) dias a autoridade que designou os trabalhos da comissão deverá apresentar sua decisão (art. 167 da Lei nº 8.112/90), devendo para o caso de aplicação de pena de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ser verificado na estrutura organizacional da Instituição, a quem caberá esta competência.

20) No julgamento, a autoridade, acatará o relatório da comissão, salvo se contrário as provas dos autos (arts. 168 e 169 da Lei nº 8.112/90), podendo, contudo, verificada a existência de vício insanável no PAD, declarar sua nulidade, total ou parcial, e ordenar no mesmo ato a instauração de outra comissão.

21) O processo disciplinar poderá ser revisto, a pedido ou de ofício, quando forem verificados fatos novos ou circunstância que possam justificar a inocência do servidor punido ou a inadequação da penalidade aplicada conforme art. 174 da Lei nº 8.112/90.

### **3.8 Modelos de Peças Utilizadas no PAD**

Com base na mesma premissa anteriormente defendida, não faria sentido ofertar em favor da administração pública, proposições com instruções necessárias para instaurar, instruir e ser julgado pela autoridade administrativa um PAD, sem que os integrantes da comissão não pudessem ter acesso aos vários documentos/peças que de praxe são utilizados na formalização dos procedimentos de um processo disciplinar.

Com esta missão de contribuir com a administração pública, após ser beneficiado com a possibilidade da conclusão deste curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública, nada mais justo que deixar a seguir um rol de modelos de documentos, que invariavelmente são utilizados quando da instrução processual do PAD, para tanto alertamos que estes modelos deverão ser adequados de acordo com a espécie de PAD instaurado pela autoridade, porém, indispensáveis para que seja reconhecida a legitimidade dos atos processuais processados pelos integrantes da comissão disciplinar, pois, conforme já assinalamos neste estudo de pesquisa, a formalidade dos atos do PAD se trata de uma das suas características, indispensável para a validade de sua conclusão.

**MODELOS:****Portaria de Designação da Comissão Expedida pela Autoridade**

Recife, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

**PORTARIA Nº ....., ..... de ..... de 20.....**

O Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE (**identificação da autoridade instauradora**), no uso de suas atribuições e, tendo em vista o disposto nos arts. 143 e 148 da Lei nº 8.112/90, RESOLVE:

**DESIGNAR** ....., ..... e ..... (**nome, cargo, matrícula e lotação dos servidores**), para, sob a presidência do primeiro, constituírem Comissão de Processo Administrativo Disciplinar - Inquérito, incumbida de apurar, no prazo de 60 (sessenta) dias, as possíveis irregularidades referentes aos atos e fatos que constam do processo administrativo nº ....., bem como as demais infrações conexas que emergirem no decorrer dos trabalhos.

Dê-se ciência.

Publique-se.

.....

*(Nome e assinatura da autoridade instauradora)***PUBLICADO no BO nº \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_**

(Nota: A Portaria deve ser publicada no Boletim de Serviço (ou no Boletim de Pessoal) do órgão responsável por publicação interna na jurisdição da unidade instauradora).

(fonte: IFRS)

## ATA DE INSTALAÇÃO E INÍCIO DOS TRABALHOS DA COMISSÃO

Aos \_\_\_ dias do mês de \_\_\_\_\_ do ano de dois mil e \_\_\_\_, reuniram-se os membros da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar (Sindicância ou Inquérito), composta pelos servidor \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_, Presidente e vogais, respectivamente da comissão, designados através da Portaria de Pessoal nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, publicada no BO Oficial nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, do Prof(a). \_\_\_\_\_, Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE, que tem por objeto os fatos contidos no processo nº \_\_\_\_\_. Instalada na sala \_\_\_ do prédio do Centro de \_\_\_\_\_ da UFPE, situado à Rua \_\_\_\_\_, nº \_\_\_\_, bairro da CDU, nesta Capital/PE., e iniciando seus trabalhos, passou analisar os documentos que instruem a denúncia e demais encaminhamentos quanto aos fatos contidos na mesma. Primeiramente, foi nomeado o servidor \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, lotado no Departamento \_\_\_\_\_, para desempenhar as funções de Secretário da Comissão, sem prejuízo de suas atribuições como vogal, sendo nesta oportunidade lavrada pelo Sr. Presidente da Comissão a Portaria nº \_\_\_\_\_, com esta designação. Em seguida a Comissão passou à análise do processo administrativo disciplinar onde são imputados possíveis atos ilícitos aos servidores: (qualificar todos servidores envolvidos), que, em tese, teriam praticado (descrever.....) e poderiam constituir infração aos dispostos nos arts. \_\_\_\_\_, incisos \_\_\_ da lei nº 8.112/90, a saber: “V - Lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir”; “VI – Observância das normas legais e regulamentares”; “VII-Obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais”. Assim, a Comissão deverá buscar os esclarecimentos necessários à elucidação dos fatos trazendo ao processo todos os elementos de prova que sejam legal e moralmente aceitos, encetando as diligências pertinentes, ouvindo ou reinquirindo testemunhas e interrogando os servidores acusados, com intuito de formar um juízo de convencimento seguros sobre a denúncia formulada, com estrita observância ao princípio do devido processo legal, em especial à garantia da ampla defesa e do contraditório. Diante disso, fica determinada a citação e intimação dos servidores \_\_\_\_\_ para tomarem ciência da instauração do presente processo administrativo disciplinar e da Comissão composta pela Portaria acima referida para apuração dos fatos acima mencionados, notificando-os da fase introdutória dos trabalhos e dos documentos constantes deste procedimento, sendo-lhes permitido acompanhar todos os atos da Comissão, acionando, se o desejar, todos os instrumentos ao seu alcance, fazendo valer o princípio constitucional da ampla defesa e do contraditório, por si ou por procurador legalmente constituído, fornecendo-lhes cópias do processado, podendo acompanhar a oitiva de testemunhas, arrolar e reinquirir testemunhas,

produzir provas e contraprovas e instrumentalizar todos os pedidos e recursos probatórios julgados necessários aos esclarecimentos dos fatos imputados contra si e desde que não sejam considerados impertinentes, meramente protelatórios ou ineficazes para elucidação da matéria denunciada. Poderão os investigados constituir advogado nos autos. Da mesma forma, deverão os notificados ficar cientes de que o processo administrativo disciplinar ora instaurado estará a disposição no endereço de instalação dos trabalhos da comissão antes já referido, no horário de funcionamento da repartição. Por derradeiro, a comissão deliberou em convidar na condição de testemunha da administração, a autora da denúncia a servidora \_\_\_\_\_ para prestar depoimento perante a comissão no próximo dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ às \_\_\_\_ horas, sala da \_\_\_\_ do prédio onde se encontra instalada a comissão. Notifiquem os investigados acerca deste ato processual, ficando os notificados cientes que o processo terá seu prosseguimento normal no caso de não comparecimento. Do que para constar, lavrei a presente Ata, que lida e achada conforme, vai assinada por todos os presentes.

---

 Presidente

---

 Vogal

---

 Vogal/secretária

(fonte: IFRS)

## PORTARIA DE DESIGNAÇÃO DE SECRETÁRIO DA COMISSÃO

O Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, constituída pela Portaria de Pessoal nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, publicada no BO Oficial nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, do Prof(a). \_\_\_\_\_, Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE, no uso de suas atribuições, resolve designar o servidor \_\_\_\_\_, para exercer as funções de **SECRETÁRIO** desta Comissão, com base no §1º do Art. 149 da Lei nº 8.112/90, o qual prontamente aceitou.

\_\_\_\_\_  
Presidente da Comissão

De Acordo:

\_\_\_\_\_

(fonte: IFRS)

**Portaria de afastamento de servidor envolvido em processo disciplinar  
(somente se solicitado pela Comissão)**

**PORTARIA Nº ....., ..... de ..... de 20.....**

O Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE (**identificação da autoridade instauradora**), no uso de suas atribuições e, tendo em vista o disposto nos arts. 143 e 148 da Lei nº 8.112/90, RESOLVE:

DETERMINAR o afastamento do servidor ..... (nome, cargo, matrícula e lotação do servidor) do exercício do cargo, pelo prazo de 60 (sessenta) (ou menos) dias, a contar da publicação deste ato, sem prejuízo da remuneração, como medida cautelar e a fim de que não venha a influir na apuração das irregularidades que lhe são atribuídas no processo administrativo disciplinar nº ....., de que trata a Portaria nº ....., de ..... de ..... de 20....., publicada no Boletim de Serviço (ou de Pessoal) da .... (órgão responsável pela publicação da portaria) nº ....., de ..... de ..... de 20.....; e

DETERMINAR que o servidor ora afastado permaneça à disposição da comissão disciplinar, devendo indicar endereço e telefone do local onde possa ser encontrado no período do afastamento.

Dê-se ciência.

Publique-se.

Recife, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

---

(Nome e assinatura da autoridade instauradora)

(fonte: IFRS)

**MANDADO DE CITAÇÃO INICIAL AO SERVIDOR Nº \_\_\_\_/2015**

Recife/PE., \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015

Ilustríssimo Senhor

\_\_\_\_\_

Departamento de \_\_\_\_\_ da UFPE.

Ref.: Processo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

Na qualidade de Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, designado pela Portaria de Pessoal nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, publicada no BO Oficial nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, do Prof(a). \_\_\_\_\_, Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE, a fim de apurar os fatos denunciados no protocolado em epígrafe, alusivos a denúncia apresentada contra vossa senhoria, que versa sobre **indícios de suposta irregularidades relacionadas a “copiar da ata de instalação a descrição suscitada acusação.....”**. Assim, damos **CIÊNCIA** a vossa senhoria sobre a instauração de processo Administrativo Disciplinar contra si, e cujos trabalhos serão desenvolvidos na sala da Comissão, situado no \_\_\_\_\_ desta UFPE. O processo disciplinar acima mencionado encontra-se à sua disposição no mencionado endereço, no horário de \_\_\_\_ às \_\_\_\_\_ para consulta, ciência e extração de fotocópias, tendo a comissão como secretário o servidor \_\_\_\_\_, nomeado pela Comissão.

Em consonância como os dispositivos legais, **citamos e notificamos** vossa senhoria do início da fase introdutória dos trabalhos, sendo-lhe permitido acompanhar pessoalmente todos os atos do processo disciplinar, acionando, se o desejar, todos os instrumentos ao seu alcance, fazendo valer o princípio constitucional da ampla defesa e do contraditório, por si ou por procurador legalmente constituído, podendo acompanhar a oitiva de testemunhas, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contra provas e instrumentalizar todos os pedidos e recursos probatórios julgados necessários aos esclarecimentos dos fatos imputados contra si e desde que não sejam considerados impertinentes, meramente protelatórios ou ineficazes para elucidação da matéria denunciada. Cabe, ainda, a esta Comissão esclarecer que se Vossa Senhoria deixar de comparecer o processo prosseguirá sem a sua presença.

Por derradeiro, cientificamos vossa senhoria da seguinte pauta de audiência, onde será ouvida a testemunha arrolada pela administração:

Dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ às \_\_\_\_ horas, sendo a testemunha o servidor  
\_\_\_\_\_ lotado no Departamento \_\_\_\_\_ desta UFPE.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_

Presidente

Ciente em, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015, com cópia da ata de  
instalação.

**TERMO DE DEPOIMENTO DO SERVIDOR \_\_\_\_\_**

Aos \_\_\_ dias do mês de \_\_\_\_\_ do ano dois mil e \_\_\_\_\_, reunida na sala \_\_\_\_\_ do Departamento \_\_\_\_\_ da UFPE, presente os integrantes da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, designada pela Portaria de Pessoal nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, publicada no BO Oficial nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, do Prof(a). \_\_\_\_\_, Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE, composta pelo servidor \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_, Presidente e vogais, respectivamente da comissão, que tem como objeto apurar os fatos denunciados nos autos do processo nº \_\_\_\_\_, compareceu a servidora \_\_\_\_\_ (qualificar), que na condição de testemunha da administração passou a responder as seguintes perguntas. Antes porém, o Sr. Presidente tomou o compromisso da testemunha antes qualificada para que a mesma fale a verdade sob as penas da Lei. Outrossim, o Sr. Presidente registrada nesta audiência a presença dos servidores investigados (qualificar) e seus advogados (qualificar). Dando continuidade às perguntas à testemunha respondeu: **Que**, \_\_\_\_; **Que** \_\_\_\_\_. Dada a palavra aos investigados, estes através dos seus advogados fizeram as seguintes perguntas, as quais foram respondidas pela testemunha: **Que** \_\_\_\_; **Que** \_\_\_\_\_. Franqueada a palavra a testemunha para que acrescentar algo mais a dizer a nada disse e nada mais lhe foi perguntado, encerrando-se o presente Termo que, lido e achado conforme, vai assinado pela depoente, pelo Presidente e demais Membros da Comissão e defensor presente.

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Vogal

\_\_\_\_\_  
Vogal/secretária

Investigado: \_\_\_\_\_

Defensor: \_\_\_\_\_

(fonte: IFRS)

## TERMO DE INSTRUÇÃO E INDICIAMENTO

A Comissão do Processo Administrativo Disciplinar, designada pela Portaria de Pessoal nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, publicada no BO Oficial nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, do Prof(a). \_\_\_\_\_, Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE, composta pelos servidor \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, função \_\_\_\_\_, lotado no \_\_\_\_\_, Presidente e vogais, respectivamente da comissão, tendo ultimada a coleta de provas e juntada de documentos, vem, para os fins previstos em Lei, instruir o presente Processo.

A denúncia inicial foi proposta por intermédio (ofício, denúncia de particular, especificar.....), contra os servidores: (qualificar) em que se presume ser os autores dos seguintes fatos: **a) descrever o fato inicial e eventual tipificação legal.** A Comissão passa a análise dos seguintes elementos contidos nos autos, para ao final apontar as respectivas conclusões:

Quanto ao servidor \_\_\_\_\_, as acusações atribuídas não se comprovaram, uma vez que em todos os depoimentos colhidos por esta CPAD e a farta documentação não confirmaram as acusações de \_\_\_\_\_ e rechaçam de imediato a participação do servidor em qualquer episódio de (fatos), não se comprovando seu envolvimento nas acusações. *(Fundamentação: tecer as conclusões de acordo com as provas documentais e testemunhais, citando e transcrevendo depoimentos, documentos def., etc).* Portanto, não se vislumbra qualquer prova de materialidade e autorizados fatos levantados na acusação. Assim, acatadas pela Comissão as arguições de inocência deste servidor e refutadas todas as acusações que pesam sobre o mesmo, não estando configurada qualquer falta funcional que ensejasse o seu indiciamento e, de consequência, s.m.j., deve o presente ser **ARQUIVADO** em relação ao acusado.

Quanto ao servidor \_\_\_\_\_, as acusações encontram comprovação nos elementos contidos nos autos, consistentes em prova testemunhal e documental, configurando conduta irregular do servidor, que agiu em desacordo com as regras e leis vigentes em nosso ordenamento quando **(descrever pormenorizadamente a conduta tida como ilícita, o fato do qual ele terá que se defender)**, que se deduz das seguintes provas:

A testemunha Fulano de Tal, ouvida às f., assim asseverou:

“que, o denunciado....(descrever os pontos de convencimento do depoimento).

A testemunha Ciclano de Tal, ouvida às f., disse:

“que, .....” (descrever os trechos de convencimento)

*A testemunha Beltrano de Tal, servidor público ouvido às f., assim se manifestou:*

*Esses depoimentos são corroborados pelos documentos def. XXX.*

*O documento tal comprova.....o documento tal....*

Assim, diante do conjunto probatório analisado, o servidor (qualificar) está **indiciado** no presente PAD pelo cometimento de faltas a saber: **a)** Pelo descumprindo os deveres estatuídos no artigo XXX, incisos X,Y,Z, da Lei nº \_\_\_\_ (Regime Jurídico Único do Servidor Federal), a saber: **X-xxxxxxx; Y –xxxxxxxxx e Z-xxxxxxxxxxxxx.** **b)** Da mesma forma, a conduta infringe o disposto no Art. XXX do CP. Em virtude das imputações acima descritas, as quais correspondem às infringências e transgressões nos respectivos dispositivos legais acima mencionados, poderão ser aplicadas as penas previstas no Artigo XXX, incisos XX e XX, da Lei nº 8.112/90.

Tendo sido assim efetuada a apuração e colhidos dados suficientes para que a Comissão formasse juízo sobre os fatos denunciados, acham-se os autos em condições de obter vista aos indiciados, que deverão ser imediatamente citados para apresentar defesa dentro do prazo regulamentar, conforme artigo \_\_\_\_, da Lei nº 8.112/90.

Recife, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Vogal

\_\_\_\_\_  
Vogal-Secretário

(fonte: IFRS)

## MANDADO DE CITAÇÃO AO SERVIDOR PARA APRESENTAR DEFESA ESCRITA

Ilmo. Sr.

\_\_\_\_\_

Lotado no Departamento de \_\_\_\_\_ desta UFPE.

Ref.: Processo nº \_\_\_\_\_

Na qualidade de Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, designado pela Portaria de Pessoal nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, publicada no BO Oficial nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, do Prof (a). \_\_\_\_\_, Pró-Reitor/Diretor da \_\_\_\_\_ desta UFPE, a fim de apurar os fatos denunciados no protocolado em epígrafe, alusivos a denúncia proposta contra vossa senhoria, que versa sobre **indícios de suposta irregularidades relacionadas (DESCREVER)** vimos **CITAR** vossa senhoria para que no prazo legal de 10 (dez) dias (prorrogáveis pelo dobro, para diligências julgadas imprescindíveis), a contar do primeiro dia útil após o recebimento desta, **APRESENTAR DEFESA ESCRITA**, na forma do Artigo 161, §1º, da Lei nº.8.112/90, em face do que consta no documento denominado “Termo de Instrução e Indiciação” que segue em anexo e demais documentos constantes dos autos.

Entendeu a Comissão Processante após investigação dos fatos denunciados, oitiva de testemunhas, interrogatório e demais documentos juntados aos autos nos quais colhidas as provas orais, ficaram evidenciados os seguintes comentimentos:

### **a) Copiar do termo de indiciamento, com a descrição pormenorizada da conduta.**

Em virtude das imputações acima descritas, as quais correspondem às infringências e transgressões nos respectivos dispositivos legais acima mencionados, poderão ser aplicadas as penas previstas no Art. \_\_\_\_ da Lei nº 8.112/90.

Tendo sido assim efetuada a apuração e colhidos dados suficientes para que a Comissão formas se juízo sobre os fatos denunciados, acham-se os auto sem condições de obter vistados indiciados, que deverá ser imediatamente citado para apresentar defesa dentro do prazo regulamentar de 10 dias, conforme dispositivo antes indicado, devendo a defesa escritas e entregues/protocolada na sala onde se encontra instalada a comissão processante, no horário de funcionamento da repartição..

---

Presidente

Ciente em,      de      de 2015, com cópia do Termo de Indiciamento.

---

**TERMO DE VISTA EM PROCESSO (OU DE CONCESSÃO DE CÓPIA)**

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

Aos ..... dias do mês de ..... do ano de dois mil e ....., ABRO VISTA das peças **(ou FORNECI cópia digitalizada de fls ..... a .....)** do processo nº ..... ao servidor **(ou seu procurador)** .....

Do que para constar, na condição de Secretário da Comissão, lavrei o presente termo que vai por mim assinado.

---

*(Nome e assinatura)*

**Membro/Secretário**

Declaro que, nesta data, na sala ..... **(indicar o endereço: prédio, rua, nº, andar, sala onde se encontra instalada a Comissão)**, tive vista dos autos do processo nº ....., constituído de ..... volumes e ..... folhas, manuseando à vontade todas as suas peças, sob vistas do Secretário **(ou do membro .....**) da respectiva Comissão, durante o horário de ..... às ..... horas **(ou recebi cópia digitalizada de fls ..... a ..... do processo administrativo disciplinar nº .....**).

---

*(Nome do acusado/indiciado ou de seu procurador)*

(fonte: IFRS)

**Ofício do presidente da comissão solicitando prorrogação do prazo do Processo Administrativo Disciplinar**

Recife, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

Ofício Nº .../20...

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

Ao Sr.

.....(**nome da autoridade instauradora**)

Pró-Reitor/Diretor do \_\_\_\_\_ desta UFPE(**identificação da autoridade instauradora**)

Na condição de Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar designada por V. S<sup>a</sup>, por meio da Portaria.... nº ....., de ..... de 20....., publicada no Boletim de Serviço (**ou de Pessoal**) da .... (**órgão responsável pela publicação da portaria**) nº ....., de ..... de ..... de 20....., objeto do processo de Processo Administrativo Disciplinar nº ....., e, tendo em vista que o prazo para conclusão dos trabalhos da Processo Administrativo Disciplinar objeto do processo nº ....., nos termos do parágrafo único do Art. 145 da Lei nº 8.112/90, encerra-se no próximo dia...., venho, respeitosamente, SOLICITAR PRORROGAÇÃO do prazo para conclusão dos trabalhos, por 60 (sessenta) dias, pelos motivos expostos em relatório anexo (**ou neste documento**), em que também se informam os atos praticados pela Comissão, conforme normatização vigente.

Atenciosamente

---

(Nome e assinatura)

**Presidente**

(fonte: IFRS)

## TERMO DE REVELIA

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

Na condição de Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar designada pelo Pró-Reitor/Diretor \_\_\_\_\_ desta UFPE (**identificação da autoridade instauradora**), por meio da Portaria nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, publicada no Boletim de Serviço (**ou de Pessoal**) da .... (**órgão responsável pela publicação da portaria**) nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, e, tendo em vista o disposto no § 1º do Art. 164 da Lei nº 8.112/90, DECLARO a revelia do servidor ..... (**nome, cargo, matrícula e lotação**), indiciado no presente processo de nº \_\_\_\_\_, regularmente citado (conforme consta às fls ..... ou **por edital publicado no Diário Oficial da União e no Jornal** ..... (**nome do jornal**), **conforme comprovam os documentos de fls..... a .....**), por não ter apresentado defesa no prazo legal e nem nomeado procurador para fazê-la.

Recife \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

---

(Nome e assinatura do Presidente da Comissão)

**Presidente**

(fonte: IFRS)

**Citação, por edital, de indiciado que se encontra em lugar incerto e não sabido**

### **EDITAL DE CITAÇÃO DE SERVIDOR**

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

O Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar designada pelo Pró-Reitor/Diretor do \_\_\_\_\_ desta UFPE (**identificação da autoridade instauradora**), por meio da Portaria nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, publicada no Boletim de Serviço (**ou de Pessoal**) da .... (**órgão responsável pela publicação da portaria**) nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto nos arts. 161 e 163 da Lei nº 8.112/90, CITA, pelo presente edital, ..... (**nome, cargo, matrícula e lotação do indiciado**), para, no prazo de 15 (quinze) dias, a partir da publicação deste, comparecer na ..... (**indicar o endereço: prédio, rua, nº, andar, sala onde se encontra instalada a Comissão**), a fim de apresentar defesa no processo nº ..... a que responde, sob pena de revelia.

Recife \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015

---

(Nome e assinatura do Presidente da Comissão)

**Presidente**

(fonte: IFRS)

## Portaria de designação de defensor dativo

PORTARIA Nº ....., de ..... de .....de 20.....

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

O Pró-Reitor/Diretor \_\_\_\_\_ desta UFPEI (***identificação da autoridade instauradora***), no uso de suas atribuições e tendo em vista a solicitação contida no Memorando CI (***ou CS***) nº ...../..., de ..... de ..... de 20..., bem como o disposto no § 2º do Art. 164 da Lei nº 8.112/90, RESOLVE:

DESIGNAR ..... (***nome, cargo, matrícula e lotação do servidor***) como defensor dativo para apresentar, no prazo de 10 (dez) (***ou 15 ou 20 dias***), defesa no processo nº \_\_\_\_\_ sendo que o indiciado não atendeu, no prazo legal, a citação para apresentar defesa. Destaque-se que deve ser garantida vista dos respectivos autos na ..... (***indicar o endereço: prédio, rua, nº, andar, sala onde se encontra instalada a Comissão***).

Dê-se ciência.

Publique-se.

---

(Nome e assinatura da autoridade instauradora)

Pró-Reitor/Diretor do \_\_\_\_\_ desta UFPE.

**PUBLICADO** no BO nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

(fonte: IFRS)

## RELATÓRIO

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

Ilmo. Sr.

**(nome da autoridade instauradora)**

Pró-Reitor/Diretor \_\_\_\_\_ desta UFPE **(identificação da autoridade instauradora)**

A Comissão de Processo Administrativo Disciplinar designada por V. S<sup>a</sup>, por meio da Portaria nº ....., de ..... de ..... de 20....., publicada no Boletim de Serviço **(ou de Pessoal)** da .... **(órgão responsável pela publicação da portaria)** nº ....., de ..... de ..... de 20....., para apurar os fatos e irregularidades relacionadas com ..... **(relatar sucintamente as irregularidades bem como os nomes, matrículas e os cargos exercidos pelos acusados)**, após a audiência de ..... **(tantas)** testemunhas, da realização de ..... **(tantas)** diligências e após apreciar a defesa dos indiciados vem, fulcro no Art. 165 da Lei nº 8.112/90, apresentar o respectivo RELATÓRIO.

### 1 - Da instauração

Vieram os fatos ao conhecimento de V. S<sup>a</sup> através de **(ou em virtude de)** ..... **(esclarecer)**, pelo que V. S<sup>a</sup> houve por bem baixar a Portaria nº ....., de ..... de ..... de 20....., designando esta Comissão para apurar as irregularidades apontadas.

### 2 - Da instrução

Do que foi possível a esta Comissão apurar, verifica-se:

- I) que ..... **(relatar, com precisão e sem comentários, os acontecimentos);**
- II) que ..... **(idem);**
- III) que ..... **(idem).**

### 3 - Da defesa

Das defesas acostadas nos autos, cumpre fazer os seguintes comentários, para efeito, principalmente, de confrontá-las com o que se contém no capítulo anterior, tal como se vê abaixo:

I) servidor ..... **(nome do indiciado e comentários);**

II) servidor ..... **(idem).**

### 4 - Conclusões

Definida a situação de cada um dos acusados, concluímos:

I - quanto ao acusado ..... **(nome, cargo, lotação e matrícula do indiciado):**

a) que praticou ..... **(tecer os comentários cabíveis precisando a culpa ou a inocência)** conforme demonstrado nos documentos de fls. ..., tendo violado portanto a **(Lei, Portaria, IN, etc.)**, infringindo o inc. .... do Art. .... da Lei nº 8.112/90 **(citar também eventuais atenuantes e agravantes: § 2o do Art. 165, da Lei nº 8.112/90);**

b) que ..... **(idem);**

c) que ..... **(idem);**

II - quanto ao acusado ..... **(nome, cargo, lotação e matrícula do indiciado):**

a) que praticou ..... **(tecer os comentários cabíveis precisando a culpa ou a inocência)** conforme demonstrado nos documentos de fls. ..., tendo violado portanto a

**(Lei, Portaria, IN, etc.)**, infringindo o inc. .... do Art. .... da Lei nº 8.112/90 **(citar também eventuais atenuantes e agravantes: § 2o do Art. 165, da Lei nº 8.112/90);**

b) que ..... **(idem);**

c) que ..... **(idem);**

III - quanto ao acusado ..... (**nome, cargo, lotação e matrícula do indiciado**):

a) que ..... não tendo violado dispositivo legal (**se for o caso**);

b) que ..... (**idem**);

c) que ..... (**idem**).

Diante de todas estas circunstâncias, os membros desta comissão disciplinar em sua unanimidade concluem este trabalhos investigativo, apresentando as seguintes sugestões:

Em relação ao servidor ..... deve ser aplicada a pena de (especificar a pena) com base no Art..... da Lei nº 8.112/90;

Em relação ao servidor ..... deve ser aplicada a pena de (especificar a pena) com base no Art..... da Lei nº 8.112/90;

Em relação ao servidor ..... deve ser aplicada a pena de (especificar a pena) com base no Art..... da Lei nº 8.112/90;

S. M. J.

Este é o relatório.

Recife, \_\_\_\_de ..... de 2015

---

Presidente

---

Vogal

Vogal-Secretário

(fonte: IFRS)

## JULGAMENTO

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

**(Casos de arquivamento ou de a(s) pena(s) proposta(s) e a ser(em) aplicada(s) não exceder(em) a suspensão de até 30 dias)**

Vistos e examinados os autos do processo em epígrafe, instaurado para apurar irregularidades atribuídas a ..... e a ..... **(nome, cargo, matrícula e lotação dos servidores):**

1. ACATO o relatório da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, conforme o Art. 168 da Lei nº 8.112/90;

2. APROVO o Parecer (jurídico) nº ....., de fls. ....., parte integrante desta decisão, que opina pela regularidade dos trabalhos apuratórios desenvolvidos, em seus aspectos formal e material;

3. JULGO que o servidor .... **(nome do servidor responsabilizado)** ..... **(reproduzir a descrição do enquadramento, tal como “faltou ao dever de observar normas legais e regulamentares” ou “inobservou a proibição de ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato”, por exemplo)**, previsto(a) no Art. ... da Lei nº 8.112/90;

4. DECIDO pela aplicação da penalidade de advertência **(OU DE SUSPENSÃO POR ..... DIAS)** ao servidor ..... **(nome do servidor responsabilizado)**, prevista nos arts. 127, I e 129 **(no caso de aplicação de advertência; ou “nos arts. 127, II e 130”, no caso de aplicação originária de suspensão ou por reincidência; ou “nos arts. 127, II, 129 e 130” no caso de aplicação de suspensão como agravamento da advertência)**, todos da Lei nº 8.112/90;

5. DETERMINO, em decorrência, a expedição de portaria para aplicação da penalidade de advertência **(ou de suspensão)** ao servidor ..... **(nome do servidor responsabilizado)**, a ser publicada no Boletim de Serviço **(ou de Pessoal)** da .... **(órgão responsável pela publicação da portaria)**;

6. JULGO o servidor ..... **(nome do servidor absolvido)** isento de responsabilidade e pena;

7. DETERMINO, ainda, os consecutivos envios do processo:

a) À ..... **(Unidade de ocorrência dos fatos)**, para conhecimento, por parte do ..... **(identificação do cargo da autoridade local -**

**Superintendente, Delegado, Inspetor-Chefe, etc),** das conclusões e recomendações (**se houver**) constantes do relatório da Comissão e para ciência dos servidores ..... e ..... (**nome dos servidores que figuraram como acusados**);

b) À ..... (**Unidade de projeção local de gestão de pessoas**), para registro do fato e da penalidade nos assentamentos funcionais do servidor ..... (**nome do servidor responsabilizado**);

Recife, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015

---

(Nome e assinatura da autoridade instauradora)

(fonte: IFRS)

**MODELO 46 - Despacho da autoridade instauradora, agravando penalidade de suspensão.**

**DESPACHO**

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

***(Caso de proposta de pena(s) de advertência ou de suspensão, por parte da Comissão, e autoridade instauradora entende que deva(m) ser de suspensão superior a 30 dias)***

Vistos e examinados os autos do processo em epígrafe, instaurado para apurar irregularidades atribuídas a ..... e a ..... ***(nome, cargo, matrícula e lotação dos servidores)***, e considerando que:

o processo observou o rito determinado pela Lei nº 8.112/90, assegurando ao acusado o direito ao contraditório e à ampla defesa;

o Parecer nº ....., de fls. ....., opina pela regularidade formal do apuratório e propõe aplicação de pena de suspensão de ..... dias, que excede a alçada desta autoridade instauradora, conforme estabelece o inciso ..... ***(I ou II)*** do Art. 141 da Lei nº 8.112/90;

APROVO o Relatório da Comissão, sob ponto de vista formal, e o Parecer nº ....., parte integrante deste despacho, e ENCAMINHO o presente processo para a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, para abertura de PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.

Recife, \_\_\_\_\_ de ..... de 2015

---

*(Nome e assinatura da autoridade instauradora)*

(fonte: IFRS)

## Portaria de aplicação de penalidade

**PORTARIA Nº ....., de ..... de ..... de 20.....**

Processo Administrativo Disciplinar nº \_\_\_\_\_

O Pró-Reitor/Diretor do \_\_\_\_\_ desta UFPE (***identificação da autoridade instauradora***), no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no Art. 141, inciso III, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com fundamento no Art. .... (***enquadramento da infração, Art. 116 ou 117, inciso ....***), combinado com o Art. 129 (***no caso de aplicação de advertência; ou “o Art. 130”, no caso de aplicação originária de suspensão ou por reincidência; ou “os arts. 129 e 130” no caso de aplicação de suspensão como agravamento da advertência***), todos da mesma Lei, e tendo em vista o que consta do processo nº ....., RESOLVE:

ADVERTIR (ou SUSPENDER POR ..... DIAS, de ...../...../..... a ...../...../.....) ..... (***nome, cargo, lotação e matrícula do servidor***), por ter ..... (***reproduzir a descrição do enquadramento, tal como “faltado ao dever de observar normas legais e regulamentares” ou “inobservado a proibição de ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato”, por exemplo***).

\_\_\_\_\_  
(Nome e assinatura da autoridade instauradora)

**PUBLICADO no BO nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2015.**

(fonte: IFRS)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho partiu do pressuposto de que a gestão disciplinar na Universidade Federal de Pernambuco, mantém relação de comprometimento entre as diversas autoridades integrantes da estrutura organizacional da instituição, com a ocorrência de irregularidades sujeitas à investigações através da instauração do PAD, para assim empreender uma análise sobre de que maneira essas relações são estabelecidas e como refletem no enfrentamento investigativo.

Procuramos mostrar que na UFPE não há trabalho desta natureza, sendo o ineditismo da pesquisa algo que pode ser percebido, considerando a fragilidade de sua gestão disciplinar, sendo esta determinante para entraves na almejada descentralização e celeridade dos processos disciplinares. O estudo se reveste de especial importância, por revelar os fatores motivadores dessas fragilidades, ao mesmo tempo em que propõe soluções para melhorar a atuação das autoridades com a utilização desta importante ferramenta de controle e responsabilização.

Acreditamos termos conseguido romper paradigmas ao adentrarmos numa pesquisa onde poucos se atrevem a questionar o modo de investigar seus próprios pares, num ambiente propício a ocorrência de infrações administrativas, dada as dimensões desta instituição e corporativismo. Neste sentido temas pouco explorados tornam mais legíveis a percepção da gestão como um todo. Assim, é possível provocar reação nas autoridades para trilhar caminhos que gerem soluções para as dificuldades encontradas.

Desta forma, procuramos, com base na fundamentação legal, que o Processo Administrativo Disciplinar decorre da necessidade constante de existir controle e responsabilização dos atos praticados por servidores públicos no exercício de suas atividades, e que a utilização desta ferramenta de maneira mais descentralizada, poderá servir de excelente componente para solução rápida e eficaz dos problemas advindos e inerentes a administração pública.

Nosso objetivo central, teve o propósito de avaliar o comportamento das autoridades diante das infrações ocorridas no âmbito de suas gestões, e especificamente averiguar a observância por parte dessas autoridades dos princípios e normas legais, as diversas espécies de PAD, quais se utilizam desta ferramenta e quantos já instauraram este procedimento investigativo, e ao final propor mecanismos que possa oferta independências para as unidades agirem com conhecimento no PAD.

Nos propomos realizar um estudo interdisciplinar entre o Direito, a Gestão Pública e a Gestão Disciplinar, onde suas convergências geraram um saber que proporcionou conhecimento prático, perfil inerente aos mestrados profissionais, já que do ponto de vista teórico, optamos por lentes voltada para um eixo que faz reflexões do Processo Administrativo Disciplinar, onde encontramos na conceituação de CAMBI, (2014), o qual faz uma ampla amostragem em relação ao processo administrativo, que é sedimentado em lei, jurisprudência, instruções normativas e outros elementos capazes de apurar as faltas disciplinares.

Esta similaridade é atestada, ao encontrarmos consistência jurídica no respeito a regra legal quando da instauração e instrução do PAD, já que segundo Cassiano (2008), deve ser revestido do dever do administrador cumprir a lei, procurando sempre melhores resultados para a administração.

No tocante ao tema Gestão Pública, incontroverso que toda autoridade deve em sua administração apurar infrações que tome conhecimento, esta ação deriva-se do dever de controle da correção a ser implantada na administração pública conforme muito bem esclarece Alves (2007), que é dever em qualquer circunstância do gestor público apurar as faltas ocorridas no âmbito da administração pública, como forma de exercer o controle dos atos praticados ao seu redor, e corrigir as faltas verificadas.

Este controle da autoridade decorrente do poder hierárquico, é importante para garantir a ocorrência da *accountability*, ou seja, a responsabilização do gestor,

sendo esta compreendida como sendo a responsabilização pessoal pelos atos praticados e explicitamente a exigente prontidão para a prestação de contas, seja no âmbito público ou no privado.

Do ponto de vista metodológico, nos utilizamos da pesquisa através da aplicação de questionários, endereçados as autoridades, e obtivemos um bom percentual de respondentes, tendo ainda nos utilizado da pesquisa qualitativa, exploratória, bibliográfica e documental.

No que diz respeito aos resultados obtidos na pesquisa, destacamos além da centralização antes já referida, o considerado número de unidades que não se utilizam do PAD como ferramenta de controle e responsabilização dos seus servidores, criando um comportamento repulsivo em relação a este processo, pois, restou evidente que servidores não querem integrar comissões disciplinares, sendo este um dos principais motivos para que essas unidades não se utilizem deste procedimento.

Destacamos ainda, o fato das diversas autoridades pesquisadas, terem interesse em participar de cursos de capacitação, com o fito de conhecer mais este procedimento pouco utilizado em suas unidades de gestão, demonstrando desta maneira que há carência de cursos nesta área no âmbito da UFPE, que possa atender as demandas dos servidores interessados.

Acreditamos que desta forma, conseguimos alcançar todos objetivos planejados inicialmente, através da elaboração dos capítulos que integram o estudo, que assim ficaram relacionados:

No capítulo que trata do **Direito Administrativo Disciplinar**, fizemos uma trajetória esclarecendo as características inerentes ao processo administrativo, os princípios do processo disciplinar, e a responsabilidade do gestor de apurar as infrações ocorridas, fazendo análise das diversas fases do PAD.

Já no segundo, trouxemos o **PAD e suas Espécies** onde sistematizamos maior conhecimento das diversas modalidades de processos disciplinares, fazendo

referência a cada espécie, especialmente para que a autoridade possa saber qual tipo de procedimento deve instaurar quando da ocorrência de uma infração, e com isto, objetivamos induzir ao acerto da autoridade quando do juízo de admissibilidade do PAD, evitando assim a ocorrência das nulidades processuais.

Por derradeiro, no terceiro e último capítulo destacamos **Universidade Federal de Pernambuco: Dimensão e Gestão**, trazendo um perfil da instituição e sua gestão disciplinar, dando ênfase ao setor onde são instruídos o maior número de PAD, destacando sua importância e serviços prestadas para todas unidades da instituição, além de mostrar resultados já obtidos a partir do nosso ingresso no MGP, espelhado na edição da Instrução Normativa nº 01/2014, além da contribuição trazida com a inclusão de proposições para instaurar e instruir PAD, e modelos de peças para serem utilizadas neste procedimento, considerando o caráter formal do mesmo.

Os resultados obtidos na pesquisa aplicada, nos mostrou a necessidade de melhorar a gestão disciplinar na Universidade, considerando o excesso de centralização do processo de instauração do PAD a cargo da PROGEPE. As análises dos dados permitiu-nos concluir que é possível adotar procedimentos em cada unidade da instituição, a partir da utilização do roteiro de tramitação e instrução de processos aqui apresentado.

Não obstante a sensação do dever cumprido, nos deixa felizes a percepção de situações na gestão da UFPE ainda desconhecidas, e que podem ser melhoradas entre a gestão central e suas autoridades, pois, longe de esgotar o tema, a elaboração deste estudo nos mostrou perspectivas do nosso entendimento de que através da ciência podemos laborar na construção e aperfeiçoamento constante da gestão pública.

Fica, então, nossa sugestão para que sejam alteradas as rotinas de instauração do PAD nesta Universidade, mediante a determinação por parte do Reitor para que as demais autoridades ocupantes dos cargos de Pró-Reitores,

Diretores de Centros Acadêmicos e Órgãos Suplementares, além da Superintendência da SSI e do HC, possam instaurar e instruir os PAD no próprio âmbito de suas unidades, permitindo melhor descentralização desta ferramenta de controle e responsabilização da gestão pública.

Afora isto, apresentamos como sugestão de pesquisa, uma compreensão dos diversos aspectos do PAD mediante análise da gestão disciplinar em outros órgãos da administração pública federal, possibilitando, quem sabe, sua uniformização, tema que poderá ensejar na construção de uma tese numa eventual ampliação deste estudo.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, L. da S. **Questões relevantes da sindicância e do processo disciplinar**. Brasília: Brasília Jurídica, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Manual de Processo Disciplinar**. Ed. Quixote, Piauí, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Prática de processo disciplinar**. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.
- BACELLAR FILHO, R. F. **Direito Administrativo**. 4 ed. Ver. e atual. Coleção Cursos e Concursos. São Paulo: Saraiva, 2008.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. **Da administração burocrática à gerencial**. Revista do Serviço Público, v. 47, n. 1, 1996.
- FAYOL, H. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação e controle**. São Paulo: Atlas, 1989.
- FERREIRA, C. M. **Crise e reforma do Estado: uma questão de cidadania e valorização do servidor**. Revista do Serviço Público, Brasília, ano 47, v. 120, n. 3, set./dez. 1996.
- CAETANO, M. **Manual de direito administrativo**. 10. ed. Coimbra: Almedina, v. I e II. 2008. p. 751.
- CAMBI, E. **Processo administrativo (disciplinar) e princípio da ampla defesa na Constituição Federal de 1988**. Disponível em <<<http://www.rkladvocacia.com>>> Acesso em 2/2/2014.
- CAMPOS, J. **Os procedimentos administrativos disciplinares à luz da Lei n. 8.112, de 1990**. Disponível em <<[www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/.../DIREITO/26](http://www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/.../DIREITO/26)>> Acesso em 26/09/2014.
- CANGUSSU, D. D. D.; CABRAL, B. F. **Os caminhos da sindicância patrimonial para apurar indícios de enriquecimento ilícito de agentes públicos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2991, 9/09/2011. Disponível em: <<<http://jus.com.br/artigos/19954>>>. Acesso em 21/01/2014.
- CARVALHO, A. C. A. **O princípio do administrador competente e a composição do colegiado de sindicância punitiva no sistema da Lei federal nº 8.112/90**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1180, 24/09/2006. Disponível em: <<<http://jus.com.br/artigos/8960>>>. Acesso em: 23/09/2014.
- \_\_\_\_\_. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância: à luz da jurisprudência dos tribunais e da casuística da Administração Pública**, Brasília, Fortium, 2008.

\_\_\_\_\_. **Competência para julgamento do processo administrativo disciplinar no regime da Lei nº 8.112/1990.** Disponível em <<<http://jus.com.br/949223-antonio-carlos-alencar-carvalho/publicacoes>>>. Acesso em 02/10/2014.

**CASSIANO, L. L. Noções de Direito Administrativo.** Ed. UFMT, Cuiabá, 2008.

**COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ.** Disponível em <<[http://www.ufpa.br/cppad/comissoes\\_pad.html](http://www.ufpa.br/cppad/comissoes_pad.html)>> Acesso em 5/09/2014.

CINTRA, A. C. de A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. **Teoria Geral do Processo.** 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

CRETELLA JÚNIOR, J. **Tratado de Direito Administrativo.** São Paulo, Forense, 1966.

\_\_\_\_\_. **Prática de Processo Administrativo.** 5ª edição. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2006.

C.G.U. Controladoria Geral da União. **Curso de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) para Formação de Membros de Comissões.** Brasília, 2012.

\_\_\_\_\_.Controladoria Geral da União. **Curso de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) para Formação de Membros de Comissões.** Brasília, 2013.

COSTA, José Armando da. **Teoria e prática do processo administrativo disciplinar.** Brasília: Brasília Jurídica, 1999.

\_\_\_\_\_. **Teoria e Prática do Processo Administrativo Disciplinar,** 4 ed., Brasília: Brasília Jurídica, 2002.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo.** 17. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Direito Administrativo.** 21 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro.** 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 261.

DINIZ, P. M. F. **Lei nº 8.112/90 – Comentada: Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União e Legislação Complementar.** 10 ed., manualizada, revisada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense. 2009.

FERRAZ, S.; DALLARI, A. **Processo Administrativo.** 2 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

FERREIRA, C. M. **Crise e Reforma do Estado: uma questão de cidadania e valorização do servidor**. Revista do Serviço Público, Brasília, ano 47, v. 120, n. 3, set./dez. 1996.

GASPARINI, D. **Direito Administrativo**. 10. ed. Res. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

\_\_\_\_\_. **Direito Administrativo**. 13. Ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

GEERTZ, C. **A Interpretação da Cultura**, Rio de Janeiro, 1978.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.53.

GEERTZ, C. **A Interpretação da Cultura**, Rio de Janeiro, 1978.

JESUS, D. E. **Os Olhos abertos de Themis, a Deusa da Justiça**. Artigo doutrinário no Jornal Síntese. São Paulo: IOB, abril, 2002.

JORGE, H. H. Quaresma Passos *in*: **O Processo Administrativo Disciplinar com enfoque na Lei nº 8.112/90**. Clubjus, Brasília-DF., março, 2010.

JUSTEN FILHO, M. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 663.

\_\_\_\_\_. **Comentários a Lei de Licitações e Contratos Administrativos**. 11 edição. São Paulo: Dialética, 2005. p. 374.

LESSA, S. J. **Do Processo Administrativo Disciplinar e da Sindicância: doutrina, jurisprudência e prática**. 4 ed. rev. e atual. Brasília: Brasília Jurídica, 2006.

LURK, C. L. **Noções de Direito Administrativo**. EDUFMT, 2008. p. 30.

MADEIRA, V. C. **Lições de Processo Disciplinar**, Brasília, Fortium Editora, 2008.

**MANUAL DE SINDICÂNCIA DISCIPLINAR**, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing: metodologia e planejamento**. São Paulo, 2001.

**MODELOS PARA PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR – RITO ORDINÁRIO**, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul. Disponível em <[www.ifrs.edu.br](http://www.ifrs.edu.br)>>.

Corregedora-Geral do Poder Judiciário de Tocantins. **MANUAL DE PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES INSTAURADOS EM FACE DE SERVIDORES DE 1º GRAU**. Palmas, 2012.

MATTEI, R. E. V. **Accountability, Democracia e Cidadania Organizada: Uma Análise do Conceito de Accountability como Ferramenta de Controle e Transparência na Gestão Pública**. Disponível em: <<[www.administradores.com.br](http://www.administradores.com.br)>> Acesso em: 23/09/2013 às 23h.

MATTOS, M. R. G., **Tratado de Direito Administrativo Disciplinar**. 2. ed., Rio de Janeiro: Editora Forense, 2010.

MATOS, F. G. **Empresa que Pensa. Educação Empresarial Renovação Contínua a Distância**. São Paulo: Markron Books. 1996.

MAZZA, A. **Prática de Direito Administrativo**. São Paulo. Editora Revistas dos Tribunais, 2009.

MEDAUAR, O. **A Processualidade no Direito Administrativo**. 2. ed. São Paulo: RT, 2008.

\_\_\_\_\_. **Direito Administrativo Moderno**, 13. edição, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: RT, 1989.

MEIRELLES, Hely Lopes *et. al.* **Direito Administrativo Brasileiro**, 37. ed., São Paulo: Malheiros, 2011.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. Res. e atual. Até a EC 57/2008. São Paulo: Malheiros, 2009.

MIRANDA, M. B. *in*: **Princípios Constitucionais d Direito Administrativo**. Revista Virtual Direito Brasil, v. 2, nº 2, 2008.

NEGRET, F. **A identidade e a importância dos mestrados profissionais no Brasil e algumas considerações para a sua avaliação**. 2011. Disponível em: <<[ojs.rbpq.capes.gov.br/index.php/rbpq/article/view](http://ojs.rbpq.capes.gov.br/index.php/rbpq/article/view)>> Acesso em 21/01/2015.

NEVES, J. L. **Pesquisa Qualitativa – Características, Uso e Possibilidades**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 1, nº. 3, 2º semestre de 1996.

OLIVEIRA, G. C. S. **O processo administrativo disciplinar como instrumento de concretização dos direitos e garantias fundamentais dos cidadãos e dos acusados**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1725, 22/03/2008.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

PINHO, J. A. G. **Accountability: já podemos traduzi-la para o português?** Revista de Administração Pública, vol. 43 nº. 6, Rio de Janeiro Nov./Dec. 2009. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122009000600006>>>

**POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL:** Disponível em <<https://www.prf.gov.br/portal/espaco-do-servidor/estatuto/parte-v-processo-administrativo-disciplinar/processo-administrativo-disciplinar-pad.>>> Acesso em 13/09/2014.

REIS, A. C. P. M. **Processo disciplinar**. Brasília: Consulex, 1999.

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

SECCHI, L. **Modelos Organizacionais e Reformas da Administração Pública**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, 2009. p. 347-369.

**SIGNIFICADO DE GOVERNANÇA.** Disponível em <<http://www.significados.com.br/governanca>>> Acesso em 19/02/2014.

SILVA, F. M. A. **Poder discricionário da Administração Pública**. Disponível em <[www.direitonet.com.br](http://www.direitonet.com.br)>> Acesso em 13/09/2014.

SILVEIRA e REIS, F. V. F.; SILVA, V. **A Sindicância Administrativa à Luz da Lei nº 8.112/90. Procedimento Investigativo ou Punitivo**. UNB, 2007.

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

\_\_\_\_\_. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 4 ed. São Paulo, Atlas 2010.

VIEIRA, S. R. **Responsabilidade criminal do servidor público, a qual decorre de atos ilícitos descrita como crime na Lei Penal ou Esparsa**. 2011. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br>>>

WEBER, M. **Economia e Sociedade: Fundamentos da Sociologia Compreensiva**. V. 2, Brasília: UNB, 1999.

## LEGISLAÇÃO

**Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990** (Regime Jurídico Único dos Servidores da União). Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 22/10/2012 às 12h15.

**Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992** (Lei de Improbidade Administrativa).  
*Disponível em:* <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 22/10/2012 às 14h10.

**Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999** (Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal).

**Decreto nº 5.483/2005.**

**Constituição da Republica Federativa do Brasil**, promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 24/10/2012 às 16h50.

**Acórdão do TJES**, Acesso em <<[www.iobonlinejuridico.com.br](http://www.iobonlinejuridico.com.br)>>

**Instrução Normativa nº 01**, de 13.01.2014 da UFPE.

**Portaria CGU nº 335/2006.**

**Estatuto e Regimento da Universidade Federal de Pernambuco.**

APÊNDICE - A

Unidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	
											Sindicância	Inquérito							
											150	150							
PROGEPE	48	Feminino	Pró-reitor	7	sim	sim	sim	NR	sim	ambos	NR	NR	150	sindicâncias e julgamentos	sim	Exoneração, suspensão e advertência	sim	sim	não
PROPLAN	56	Masculino	Pró-reitor	3	sim	sim	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
PROFESQ	62	Masculino	Pró-reitor	0,5	não	não	não	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
PROGEST	40	Feminino	Pró-reitor	1	sim	sim	sim	sim	sim	inquérito	-	1	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
PROEXT	49	Masculino	Pró-reitor	3	sim	sim	sim	sim	sim	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
PROACAD	64	Feminino	Pró-reitor	7	sim	sim	sim	não	sim	ambos	NR	NR	6	5 plágio	NR	NR	NR	NR	NR
PROAES	64	Feminino	Pró-reitor	0,8	não	não	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CAA	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CAV	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
PCU	61	Masculino	Prefeito	1	sim	não	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
BC	44	Masculino	Diretor	2	NR	não	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
HC	64	Masculino	Diretor	2	sim	sim	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
NRTV	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	8	8 abandono de emprego	sim	suspensão e advertência	sim	sim	sim
ED. UNIV.	54	Feminino	Diretor	4	sim	não	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
NEF	54	Masculino	Diretor	2	sim	não	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
NTI	62	Masculino	Diretor	1	sim	sim	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
NSP	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
SSI	51	Masculino	Superintendente	3	sim	sim	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CCSA	49	Masculino	Diretor	2	sim	sim	sim	sim	sim	sindicância	2	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CCEN	52	Masculino	Diretor	3	sim	não	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CAC	37	Masculino	Diretor	2	sim	não	sim	sim	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CIN	53	Masculino	Diretor	1	sim	não	não	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CCJ	54	Feminino	Diretor	4	sim	não	sim	não	sim	sindicância	2	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CCS	64	Masculino	Diretor	2	sim	sim	sim	sim	sim	sindicância	1	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CCB	56	Feminino	Diretor	2	sim	não	sim	não	não	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CE	61	Masculino	Diretor	3	sim	sim	sim	não	sim	sindicância	2	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CFCH	57	Feminino	Diretor	2	não	não	não	não	não	sindicância	1	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
CTG	54	Masculino	Diretor	3	não	não	sim	não	sim	sindicância	2	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR

**APÊNDICE - B****PESQUISA DE PRÓ-REITORES E DIRETORES DA UFPE**

Prezados Srs. Pró-Reitores e Diretores de Centros Acadêmicos e Órgãos Suplementares da UFPE,

Além de servidor lotado no Serviço de Orientação das Comissões de Inquérito - SOCI, unidade integrante do Gabinete do Reitor da UFPE, sou aluno do Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste do CCSA/UFPE, estando no processo de elaboração da dissertação, e precisando realizar uma pesquisa sobre os procedimentos disciplinares na UFPE, a partir das informações colhidas das autoridades integrantes da estrutura administrativa desta instituição, e que detém o poder de instaurar um PAD - Processo Administrativo Disciplinar.

Cumprir destacar, a confidencialidade das respostas, razão pela qual, lhe será garantido o total sigilo das informações obtidas através da pesquisa, a qual não será nunca individualizada, e sim tão somente serão divulgadas e integradas ao conjunto das informações coletadas para a amostra dos dados obtidos.

Sua disposição e colaboração em responder o formulário a seguir, serão de indispensável importância para a conclusão deste trabalho de pesquisa, cumprindo ainda informar que minha orientadora é a Professora Dra. Sylvana Maria Brandão de Aguiar.

Agradeço de forma antecipada sua contribuição.

Cordialmente,

Fernando Cavalcanti de Souza

fernandocavalcadv@yahoo.com.br - 2126-8167/8522.8327/9869.6610

**1. Idade:****2. Sexo:**

- Masculino  
 Feminino

**3. O(a) senhor(a) exerce a função de Pró-Reitor(a) ou Diretor(a) de qual unidade?**

**4. Há quanto tempo exerce função de Pró-Reitor(a) ou Diretor(a)?**

**5. Tem conhecimento do Regime Disciplinar existente na Lei nº 8.112/90?**

- Sim
- Não

**6. Sabe diferenciar os diversos tipos de procedimentos investigativos disciplinares (sindicância investigativa, sindicância patrimonial, sindicância acusatória ou punitiva, inquérito no rito sumário e inquérito no rito ordinário), no ato de instauração do PAD - Processo Administrativo Disciplinar?**

- Sim
- Não

**7. Sabe que na condição de autoridade administrativa no âmbito de sua Pró-Reitoria ou Direção pode instaurar um PAD?**

- Sim
- Não

**8. Já recebeu algum tipo de orientação sobre como proceder em caso da necessidade de instaurar um PAD?**

- Sim
- Não

**9. No período de 2010 a 2013 instaurou algum PAD - Processo Administrativo Disciplinar em sua gestão?**

- Sim
- Não

**10. Caso tenha respondido sim a pergunta anterior, quais procedimentos foram utilizados?**

- Sindicância
- Inquérito
- Ambos

**11. Quantos procedimentos de cada?**

**12. Qual o tipo de infração disciplinar ocorre com mais frequência no âmbito de sua unidade?**

**13. Já conseguiu aplicar alguma pena administrativa contra o servidor investigado?**

- Sim
- Não

**14. Caso tenha respondido sim a pergunta anterior, quais penas administrativas já aplicou nestes PAD?**

**15. Tem interesse em participar de treinamento na área de Processo Disciplinar ou receber um manual de orientação sobre PAD?**

- Sim
- Não

**16. Existem servidores em sua unidade interessados em integrar CPAD?**

- Sim
- Não

**17. As Comissões Disciplin角度 instauradas em sua unidade concluíram seus trabalhos no prazo da lei?**

- Sim
- Não

**APÊNDICE – C****PORTARIA NORMATIVA Nº 01, DE 13 DE JANEIRO DE 2014.**

**Institui normas acerca da Instauração e Processamento da Sindicância Investigativa no âmbito da UFPE, quando de ocorrência vinculada à atribuição da Superintendência de Segurança Institucional.**

**O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**, no uso da atribuição que lhe confere a alínea “q” do Art. 33 do Estatuto da UFPE, e amparado subsidiariamente pelo que dispõe o Art. 4º, II da Portaria nº 335 da CGU, de 30/05/2006, resolve aprovar a presente PORTARIA NORMATIVA, com objetivo de investigar no âmbito da Superintendência de Segurança Institucional o furto, roubo ou desaparecimento de equipamento e bens móveis integrantes do acervo patrimonial desta UFPE.

Art. 1º - A Superintendência de Segurança Institucional, no uso de suas atribuições, determinará a instauração de Sindicância Investigativa com objetivo de apurar o furto, roubo ou desaparecimento de equipamentos e bens móveis integrantes do acervo patrimonial desta UFPE.

Parágrafo Único – A sindicância investigativa precederá, caso necessário, a instauração do processo administrativo disciplinar, prescindindo da observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 2º - Esta sindicância realizará procedimento investigativo preliminar sumário, terá caráter sigiloso, não punitivo, conduzido por 1 (um) ou mais servidores e com prazo de até 30 (trinta) dias, podendo ser reconduzida por igual período.

Art. 3º - O(s) integrante(s) da comissão levantará(ão) todas as circunstâncias e ambiente onde ocorreu a irregularidade, produzindo provas, testemunhas, perícias, captação de imagens e outros meios necessários à comprovação do fato.

Art. 4º - Sem prejuízo da devida comunicação à autoridade policial competente, após a conclusão do trabalho, a sindicância poderá sugerir o arquivamento, caso não se conclua pela responsabilidade de servidores ou alunos, ou sugerir a instauração de sindicância punitiva ou processo administrativo disciplinar na modalidade de inquérito, conforme for o caso.

Art. 5º - Quando a sindicância concluir seus trabalhos sugerindo o arquivamento deverá apresentar sugestões para melhor garantir a segurança no ambiente onde foi verificada a ocorrência da irregularidade, apontando, caso possível, a vulnerabilidade do local.

Parágrafo Único – Quando for verificado extravio de equipamentos e bens materiais integrantes do acervo desta UFPE, deverá a sindicância encaminhar, à chefia da unidade onde foi verificada a ocorrência, cópia do relatório de conclusão, para que sirva de comprovação da baixa do bens extraviado da relação de patrimônio da unidade.

Art. 6º - Esta portaria normativa entre em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da Universidade.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

**Anísio Brasileiro de Freiras Dourado**

Reitor

B.O. UFPE, RECIFE, 49 (04 ESPECIAL): 01 – 21 15 DE JANEIRO DE 2014.