



**FACULDADE DE INHUMAS
CURSO DE DIREITO**

RONALDO ALVES DA COSTA TARGINO JUNIOR

O PROCESSO DISCIPLINAR MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

**INHUMAS, GOIÁS
2017**

RONALDO ALVES DA COSTA TARGINO JUNIOR

O PROCESSO DISCIPLINAR MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

Monografia apresentado ao curso de Direito da faculdade de Inhumas-FacMais como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professor orientador: Jose Pacheco da Silva Junior.

INHUMAS, GOIÁS

2017

RONALDO ALVES DA COSTA TARGINO JUNIOR

O PROCESSO DISCIPLINAR MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

Data da aprovação: 18/12/2017

AVALIADORES:

**Prof. Jose Pacheco da Silva Junior- FACMAIS
(Orientador)**

**Prof. Leandro Marques Rodrigues
Prof. Leitor – FACMAIS**

**Prof. Fernando Hilário
– FACMAIS**

**INHUMAS, GOIÁS
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
BIBLIOTECA FACMAIS

T185p

TARGINO JUNIOR, Ronaldo Alves da Costa
O PROCESSO DISCIPLINAR MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS/
Tainara Cristina Silva Sousa. Inhumas: Facmais, 2017.
49 f.: il.

Orientador: Jose Pacheco da Silva Junior

Monografia (Graduação em Direito) – Centro de Educação Superior de
Inhumas - FacMais, 2017. Inclui bibliografia.

1. Processo Administrativo; 2. Disciplinar Militar; 3. Poder disciplinar; 4.
Devido processo legal; 5. Estado de Goiás; 6. Penalidades administrativas. I. Título.

CDU: 34

AGRADECIMENTO

Agradeço, em primeiro lugar, à Deus, por ter me segurado em seus braços e ter me conduzido até o fim dessa jornada acadêmica.

A meu Orientador, Professor Jose Pacheco da Silva Junior, a qual contribuiu para que o presente trabalho fosse concretizado mesmo sendo tão ocupado, sempre disponível para me orientar e esclarecer dúvidas;

A minha esposa, que teve toda paciência do mundo, me incentivando e apoiando sempre;

Aos meus irmãos, pelo incentivo e alegrias compartilhadas

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de fazer uma análise do processo administrativo disciplinar, mais especificamente do processo disciplinar militar do Estado de Goiás. Esse tema é importante, pois em vista das particularidades e nuances específicas que permeiam o processo administrativo disciplinar - já pouco conhecido – pela população em geral, e em especial o processo disciplinar militar, ainda pouco abordado doutrinariamente. Assim, a relevância de estudo da temática está justamente no desvelar estas particularidades, tanto para os militares propriamente ditos que podem conhecer sobre suas consequências, como também da sociedade, porquanto muitos particulares são atingidos pelas faltas administrativas disciplinares militares e tem interesse do desfecho dos respectivos processos.

PALAVRAS-CHAVE: Processo Administrativo. Disciplinar Militar. Poder disciplinar. Devido processo legal. Estado de Goiás. Penalidades administrativas.

ABSTRACT

This academic work aims to make an analysis of the disciplinary administrative process, specifically the military disciplinary process in the state of Goiás. This theme is important and relevant in view of the particularities and nuances that pervade the disciplinary administrative process - Already little known - by the general population, and especially the military disciplinary procedure, is rarely addressed doctrinally. Thus, the relevance of the theme of study is precisely the unveiling these features, both for the actual military who may know about its consequences, but also of society, because many individuals are affected by the military disciplinary administrative faults and has an interest in the outcome of their processes.

KEYWORDS: 1. Administrative Disciplinary Process Military. 2. Disciplinary power. 3. Due process. 4. State of Goiás. 5. Administrative Penalties.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. O PROCESSO ADMINISTRATIVO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO	9
1.1 Conceito.....	9
1.2 Competência Legislativa do Procedimento Administrativo.....	11
1.3 Princípios do Processo Administrativo.....	13
1.4 Modalidades de Processo Administrativo.....	13
1.4.1 Processo administrativo contencioso e gracioso	14
1.4.2 Processo de expediente	14
1.4.3 Processo de Outorga.....	15
1.4.4 Processo de Controle.....	16
1.4.5 Processo Administrativo Punitivo.....	17
1.4.6 Processo Administrativo Disciplinar.....	17
1.4.7 Processo Administrativo de Gestão.....	18
1.4.8 Processo Administrativo Fiscal.....	18
1.5 Recursos no Processo Administrativo.....	19
2. O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	21
2.1. Conceito	22
2.2. Do Cabimento do Processo Disciplinar.....	22
2.3 Princípios Informativos no Processo Disciplinar e Normas Subsidiárias.....	23
2.4 Autoridade Competente.....	27
2.5 As Modalidades do Processo Disciplinar.....	28
2.5.1 as sindicância	28
2.5.2 O Processo Disciplinar <i>Stricto Sensu</i>	31
2.6 Fases do Processo Disciplinar Sob Rito Sumário.....	31
2.7 Fases do Processo Disciplinar Sob o Rito Ordinário.....	32
2.8. Sanções e Penalidades Disciplinares Aplicáveis.....	34
2.8.1 advertência	34

2.8.2 Suspensão.....	36
2.8.3 Demissão.....	37
2.8.4 Cassação de Aposentadoria ou Disponibilidade.....	38
2.8.5 Destituição de Cargo em Comissão ou de Função Comissionada.....	38
3. O PROCESSO DISCIPLINAR MILITAR.....	39
3.1 O Processo Disciplinar no Âmbito Militar.....	39
3.1.1 O Poder Disciplinar Militar.....	40
3.1.2 A Transgressão Disciplinar Militar.....	42
3.1.3 Competência Para Aplicação da Punição Disciplinar.....	43
3.1.4 As Fases do Procedimento Disciplinar Militar.....	43
3.1.5 Espécies de Sanções Disciplinares.....	44
3.1.6 Proibição de Dupla Punição por uma Mesma Transgressão Disciplinar.....	45
3.1.7 Os Recursos Cabíveis Contra Decisão Condenatória.....	47
3.1.8 O Processo Disciplinar Militar em Goiás	48
3.2 As Transgressões Disciplinares Previstas no Ordenamento Jurídico.....	50
3.2.1 A competência para aplicação da punição.....	52
3.2.2 O Rito Procedimental Adotado no Processo Disciplinar Militar.....	53
3.2.3 As Penalidades Disciplinares Aplicadas ao Policial Militar.....	55
3.2.4 Dos Recursos Cabíveis.....	56
3.2.5 A Possibilidade de Modificação da Punição Aplicada.....	57
3.2.6 O Instituto da Prescrição no Processo Disciplinar Militar em Goiás.....	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60

INTRODUÇÃO

Este ensaio se propõe a perquirir sobre o processo administrativo disciplinar, mais especificamente o processo administrativo disciplinar militar do Estado de Goiás. O direito disciplinar ínsito à Administração Pública ganha contornos específicos no âmbito militar e como cada Estado membro tem sua autonomia legislativa, cada Estado legisla sobre o processo seus respectivos processo disciplinar de suas corporações, o que não foi diferente no Estado de Goiás, que editou a Lei n. 8.033, de 02 de dezembro de 1975, mais recentemente regulamentado pelo Decreto n. 4.717, de 07 de outubro de 1996.

Assim, o presente estudo visa contribuir para uma análise da temática, pretende-se perquirir primeiramente sobre as nuances do fenômeno da ampla processualidade, para depois verticalizarmos no processo administrativo disciplinar, para só posteriormente fincarmos nossas atenções no processo administrativo disciplinar, e enfim, o processo administrativo disciplinar do Estado de Goiás.

A despeito da escassa bibliografia específica, tem-se que o presente estudo buscou realizar uma revisão bibliográfica sobre o tema alusivo ao processo administrativo e ao processo disciplinar, construindo a partir da legislação e pelo método dedutivo as inferências possíveis sobre o processo administrativo disciplinar militar goiano.

Por fim, serão indicados com base na lei os dispositivos do que detém maior destaque para disseminar as nuances elementares sobre processo administrativo disciplinar militar goiano, porquanto a despeito dos princípios da hierarquia e da subordinação – princípios centrais da atividade militar - , tem-se que o militar tem direitos e garantias a um processo punitivo justo e congruente com o estágio do Estado Democrático de Direito que nos encontramos, vez que titular de direitos e garantias fundamentais. A pesquisa será realizada por meio da análise de doutrinas, leis, artigos e demais fontes jurídicas que fundamentem e deem arcabouço teórico para a devida importância que o conselho de disciplina militar do Estado de Goiás tem para estar assegurando direitos, garantias e deveres dos militares. Será feito um aprofundamento em conteúdo para uma melhor compreensão a respeito do processo disciplinar militar do Estado de Goiás.

1. O PROCESSO ADMINISTRATIVO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

1.1 CONCEITO

O processo administrativo no ordenamento brasileiro apresenta-se como um sistema de atos administrativos, juridicamente ordenados, que tem por finalidade um resultado, que consubstancia uma determinada decisão de ordem administrativa.

Di Pietro (2015, p.683/684) explica como a expressão processo administrativo é utilizada em sentidos diferentes:

1. num primeiro sentido, designa o conjunto de papéis e documentos organizados numa pasta e referentes a um dado assunto de interesse do funcionário ou da administração;
2. é ainda usado como sinônimo de processo disciplinar, pelo qual se apuram as infrações administrativas e se punem os infratores; nesse sentido é empregado no artigo 41, § 1º, da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, quando diz que o servidor público estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa;
3. em sentido mais amplo, designa o conjunto de atos coordenados para a solução de uma controvérsia no âmbito administrativo;
4. como nem todo processo administrativo envolve controvérsia, também se pode falar em sentido ainda mais amplo, de modo a abranger a série de atos preparatórios de uma decisão final da Administração.

Diógenes Gasparini (2012, p. 653) define processo administrativo como “toda e qualquer atuação efetivada pela Administração Pública no interesse e segurança da função administrativa”. Também traz um conceito mais amplo (2012, p. 927.):

Em sentido prático, amplo, é o conjunto de medidas jurídicas e materiais praticadas com certa ordem e 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 servidores e terceiros, a resolver controvérsias administrativas e a outorgar direitos a terceiros.

Ainda sobre o tema, Mello (2014, p. 478) discorre:

Não há de negar que a nomenclatura mais comum no Direito Administrativo é procedimento, expressão que se consagrou entre nós, reservando-se, no Brasil, o nomen juris processo para os casos contenciosos, a serem solutos

por um julgamento administrativo, como ocorre no "processo tributário" ou nos "processos disciplinares dos servidores públicos" [...]. Sem embargo, cremos que a terminologia adequada para designar o objeto em causa é processo, sendo procedimento a modalidade ritual de cada processo.

Nery Costa (2003, p. 126.) conceitua o Processo Administrativo como: "... um conjunto sistemático de atos dos órgãos públicos que regulam as relações jurídicas da Administração consigo mesma, com outras entidades estatais e com os administrados, pessoas naturais e jurídicas".

Mello (2015, p. 955) apresenta sua definição do processo administrativo como:

É uma sucessão itinerária e encadeada de atos administrativos tendendo todos a um resultado final e conclusivo. Isto significa que para existir o procedimento ou processo cumpre que haja uma sequência de atos conectados entre si, isto é, armados em uma ordenada sucessão visando a um ato derradeiro, em vista do qual se compõe esta cadeia, sem prejuízo, entretanto, de que cada um dos atos integrados neste todo conserve sua identidade funcional própria, que autoriza a neles reconhecer o que os autores qualificam como 'autonomia relativa'. Por conseguinte, cada ato cumpre uma função especificamente sua, em despeito de que todos coparticipam do rumo tendencial que os encadeia: destinam-se a compor o desenlace, em um ato final, pois estão ordenados a propiciar uma expressão decisiva a respeito de dado assunto, em torno do qual todos se polarizam.

Dessa forma, pode-se definir o procedimento como um conjunto de atos, interligados e organizados de forma progressiva em vista da produção de um resultado final, destacando-se a extrema importância do rito procedimental a ser adotado durante o processo administrativo, sendo requisito essencial para a legalidade e legitimidade da decisão a ser tomada pela Administração Pública.

1.2 COMPETÊNCIA LEGISLATIVA DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO

O processo administrativo brasileiro é regulamentado através da Lei n. 9.784/99, aplicando-se prioritariamente ao Poder Executivo, tendo em vista que a função administrativa é majoritariamente realizada naquele poder. Contudo, conforme preceitua a própria lei (BRASIL, 1999), em seu art. 1º, § 1º, quando no desempenho da função administrativa, também se aplicam aos órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário da União.

A Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999) se inspira nas categorias e conceitos do moderno direito administrativo, ao regulamentar o processo administrativo aplicável

aos órgãos e entidades federais, trazendo os princípios aplicados ao procedimento administrativo em seu art. 2º, bem como a normas e preceitos concernentes a: fase do processo (inicial, instrução, relatório, julgamento), direitos e deveres dos administrados, em seus arts. 3º e 4º, competência, delegação e avocação, nos arts. 11 a 17, impedimentos e suspeição, nos arts. 18 a 21, forma, tempo e lugar dos atos processuais, nos art. 22 a 25, instrução, em seus arts. 29 a 44, relatório, em seu art. 47, dever de decidir e motivação, nos arts. 48 a 50, desistência e outros casos de extinção do processo, nos arts. 51 e 52, anulação, revogação e convalidação, nos arts. 53 a 55, recursos administrativos, nos arts. 56 a 65, prazos, nos arts. 66 e 67 e sanções, em seu art. 68.

Cumprir destacar que a Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999) trata do procedimento administrativo na administração pública federal, tendo leis específicas para tratar sobre o tema nas demais esferas do poder público.

A referida lei apresenta caráter genérico, de aplicação subsidiária, havendo no ordenamento jurídico brasileiro leis específicas para disciplinar os procedimentos, tais como a Lei de Licitações (Lei n. 8.666/93), a Lei de Processo Disciplinar (Lei n. 8.112/90 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União), devendo estas prevalecer sobre as normas da Lei nº 9. 784/99 (BRASIL, 1999).

1.3 PRINCÍPIOS DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Os princípios do Direito Administrativo conceituam-se como os limites previstos, expressamente ou implicitamente, no texto constitucional e leis infraconstitucionais, que a Administração deve seguir visando sempre salvaguardar a justiça e assegurar a cidadania na realização do ato administrativo.

Dispõe o art. 2º da Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999):

Art. 2º—A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Parágrafo único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de:

- I - atuação conforme a lei e o Direito;
- II - atendimento a fins de interesse geral, vedada a renúncia total ou parcial de poderes ou competências, salvo autorização em lei;
- III - objetividade no atendimento do interesse público, vedada a promoção pessoal de agentes ou autoridades;

- IV- atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé;
- IV - divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição;
- V - adequação entre meios e fins, vedada a imposição de obrigações, restrições e sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público;
- VI - indicação dos pressupostos de fato e de direito que determinarem a decisão;
- VII – observância das formalidades essenciais à garantia dos direitos dos administrados;
- VIII - adoção de formas simples, suficientes para propiciar adequado grau de certeza, segurança e respeito aos direitos dos administrados;
- IX - garantia dos direitos à comunicação, à apresentação de alegações finais, à produção de provas e à interposição de recursos, nos processos de que possam resultar sanções e nas situações de litígio;
- X - proibição de cobrança de despesas processuais, ressalvadas as previstas em lei;
- XI - impulsão, de ofício, do processo administrativo, sem prejuízo da atuação dos interessados;
- XII - interpretação da norma administrativa da forma que melhor garanta o atendimento do fim público a que se dirige, vedada aplicação retroativa de nova interpretação.

Conforme infere-se da leitura do artigo acima transcrito, aplicam-se ao processo administrativo federal os princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência, entre outros, que serão tratados de modo mais detalhado no próximo capítulo, a fim de melhor adequação ao tema do trabalho acadêmico proposto.

1.4 MODALIDADES DE PROCESSO ADMINISTRATIVO

1.4.1 Processo administrativo contencioso e gracioso

O processo administrativo pode ser classificado em gracioso e contencioso, nos países que adotam a dualidade da jurisdição.

Di Pietro (2015, p. 685/686) discorre sobre o processo gracioso:

No processo gracioso, os próprios órgãos da Administração são encarregados de fazer atuar a vontade concreta da lei, com vistas à consecução dos fins estatais que lhe estão confiados e que nem sempre envolvem decisão sobre pretensão do particular. Para chegar à prática do ato final pretendido pela Administração, pratica-se uma série de atos precedentes necessários para apuração dos fatos, averiguação da norma legal aplicável, apreciação dos aspectos concernentes à oportunidade e conveniência. Essa série de atos constitui o processo, que vai culminar com a edição de um ato

administrativo. É nesse sentido que se fala em processo administrativo no direito brasileiro.

Sobre o processo administrativo contencioso, Di Pietro (2015, p. 686) explica:

O processo administrativo contencioso é o que se desenvolve perante um órgão cercado de garantias que assegura a sua independência e imparcialidade, com competência para proferir decisões com força de coisa julgada sobre as lides surgidas entre a Administração e ao administrado.

No Brasil, país em que é adotado a jurisdição unitária, a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), em seu art. 5º, XXXV determina a unidade da jurisdição brasileira, pois prevê que a lei não poderá excluir a apreciação de lesão ou ameaça a direito pelo Poder Judiciário.

1.4.2 Processo de expediente

O processo de expediente é o procedimento mais simples, apresentando um número de protocolo e um breve trâmite. É considerado um processo administrativo impróprio, posto que autuado por iniciativa da Administração ou do administrado, sendo decidido com rapidez e sem controvérsia. Não existe previsão legal para o procedimento de expediente, sendo regulamentado pela prática do local em que está sendo realizado.

Por se tratarem de rotinas, sem procedimento próprio, esses expedientes não geram ou alteram direitos e, por isso, não vinculam a Administração Pública, não sendo considerado fonte de direitos ou obrigação. Do mesmo modo, uma vez que a decisão não é vinculante, apresenta também a característica de ser irrecorrível.

Meirelles (2015, p. 696) conceitua:

Processo administrativo de expediente é denominação imprópria que se dá a toda autuação que tramita pelas repartições públicas por provocação do interessado ou por determinação interna da Administração, para receber a solução conveniente.

Constituem-se exemplos de processo administrativo de expediente o requerimento de certidão de tempo de serviço, a solicitação de salário família, etc.

1.4.3 Processo de outorga

O procedimento administrativo de outorga é aquele que apresenta o pedido de algum direito ou situação individual perante a Administração Pública. Apresenta um rito específico, podendo ou não apresentar contraditório, tendo em vista a possibilidade de embargos de terceiro ou da Administração.

Por sua vez, sua decisão possui caráter vinculante e irretratável pela Administração, gerando o direito subjetivo ao beneficiário da decisão.

Meirelles (2015, p. 695) conceitua:

Processo Administrativo de Outorga é todo aquele em que se pleiteia algum direito ou situação individual perante a Administração. Normalmente tem rito especial, mas não contraditório, salvo quando há oposição de terceiros ou impugnação da própria Administração.

(...) As decisões finais proferidas nesses processos tornam-se vinculantes e irretratáveis pela Administração, porque, normalmente, geram direito subjetivo para o beneficiário, salvo quanto aos atos precários que por natureza admitem modificação ou supressão sumária a qualquer tempo.

São exemplos de processo de outorga os processos de poder de polícia, tais como a expedição de alvarás de licença ou alvarás de autorização, a isenção de imposto para contribuintes específicos, o registro de marcas e patentes.

1.4.4 Processo de controle

O processo de controle, também chamado de processo de determinação ou de declaração é utilizado pela Administração para realizar verificações e declarar situação, direito ou conduta do administrado ou do servidor. Apresenta caráter vinculante e exige o contraditório, com apresentação da defesa do interessado, sob pena de ser declarado nulo.

Constatada uma irregularidade, a Administração solicita a apresentação de defesa pelo possível autor do fato. Se a Administração aceitar a defesa, registra-se a boa conduta, caso não aceite, registra-se a má conduta.

A decisão final é vinculante, mas necessita de outro processo disciplinar ou punitivo para que sejam aplicadas sanções, servindo apenas de processo probatório.

Segundo Nelson Nery Costa (2015, p. 125):

O processo administrativo de controle, também chamado de determinação ou de verificação, permite a Administração controle, determine ou verifique o comportamento e a situação dos gestores públicos ou de servidores e declare a sua regularidade ou irregularidade, de acordo com a legislação pertinente.

Meirelles (2015, p. 696) conceitua o Processo Administrativo de Controle como “todo aquele em que a Administração realiza verificações e declara situação, direito ou conduta do administrado ou de servidor, com caráter vinculante para ambos.

São exemplos de processo de controle a prestação de contas dentro de uma repartição pública, o procedimento de prestação de contas dos governantes das arrecadações e gastos orçamentários junto aos Tribunais de Contas, etc.

1.4.5 Processo administrativo punitivo

O processo administrativo punitivo visa a imposição de uma sanção pela Administração Pública, devido a infração de um regulamento, contrato ou lei. Caracteriza-se por um procedimento previsto em lei, sendo garantidos constitucionalmente o contraditório e a ampla defesa, sob pena de incorrer na nulidade da decisão que condenou à uma sanção.

Meirelles (2015, p. 696) conceitua:

Processo Punitivo Processo Administrativo punitivo é todo aquele promovido pela Administração para a imposição de penalidade por infração de lei, regulamento ou contrato. Esses processos devem ser necessariamente contraditórios, com oportunidade de defesa e estrita observância do devido processo legal (*due process of law*), sob pena de nulidade da sanção imposta.

O procedimento inicia-se no auto de infração ou representação, contendo a descrição detalhada dos atos a serem apurados, com a indicação da norma infringida. As sanções a serem aplicadas estão previstas na lei, no decreto ou no contrato, podendo ser demissão, multa, demolição de obra, fechamento de estabelecimento, etc.

1.4.6 Processo administrativo disciplinar

O Processo Administrativo Disciplinar visa a apuração da responsabilidade do servidor por infração cometida no exercício de suas funções administrativas.

Meirelles (2015, p. 696) conceitua:

Processo administrativo disciplinar, também chamado impropriamente "inquérito administrativo", é o meio de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração.

Desenvolve-se em três fases: instauração, inquérito administrativo e julgamento, ocorrendo diante de uma comissão processante formada por três servidores nomeados pela autoridade competente para a instauração do processo, que devem possuir conhecimentos técnicos, experiência na condução do processo disciplinar, sendo também necessário estarem em cargo hierarquicamente superior ao do acusado.

O procedimento disciplinar será tratado mais especificadamente no segundo capítulo deste trabalho, momento em que serão analisados os conceitos, princípios, espécies e fases prescritos em lei.

1.4.7 Processo administrativo de gestão

Também é classificado como processo administrativo o processo de gestão, que constitui-se numa série de atos realizados pela Administração Pública para exercer suas funções típicas, realizando-se uma coleta de dados e informações para a tomada da decisão administrativa.

São exemplos desse processo de gestão a licitação e os concursos públicos.

1.4.8 Processo administrativo fiscal

O processo administrativo fiscal é aquele que cuida da determinação, exigência ou dispensa do crédito fiscal, bem como a aplicação de penalidades ao contribuinte e o atendimento de consulta. Para Nelson Nery Costa (2012, p. 229) define "o processo administrativo fiscal como aquele que se destina à determinação, exigência ou dispensa de crédito fiscal, de à imposição de penalidade ao contribuinte

e ao atendimento de consulta”. Classifica-se em procedimento litigioso, quando cominado com multa e não litigioso, quando esclarece as informações solicitadas pelo contribuinte sobre a legislação tributária.

O Processo administrativo fiscal contencioso tem sete fases, com o início do procedimento, a defesa, o preparo, a informação fiscal, o julgamento em primeira instância, o julgamento de segunda instância e o julgamento em instância especial.

1.5 RECURSOS NO PROCESSO ADMINISTRATIVO

As decisões administrativas proferidas são passíveis de recurso, podendo o interessado recorrer em face das razões de legalidade e de mérito, sendo direcionado à autoridade que decidiu, cabendo reconsideração no prazo de 05 (cinco) dias, conforme dispõe o art. 56º da Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999):

Art. 56. Das decisões administrativas cabe recurso, em face de razões de legalidade e de mérito.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará à autoridade superior.

§ 2º Salvo exigência legal, a interposição de recurso administrativo independe de caução.

§ 3º Se o recorrente alegar que a decisão administrativa contraria enunciado da súmula vinculante, caberá à autoridade prolatora da decisão impugnada, se não a reconsiderar, explicitar, antes de encaminhar o recurso à autoridade superior, as razões da aplicabilidade ou inaplicabilidade da súmula, conforme o caso.

Preceitua o art. 57 da mesma lei (BRASIL, 1999) que o recurso administrativo tramitará no máximo por três instâncias administrativas, salvo disposição legal diversa. Dispõe o art. 58 que têm legitimidade para interpor recurso administrativo: os titulares de direitos e interesses que forem parte no processo; aqueles cujos direitos ou interesses forem indiretamente afetados pela decisão recorrida; as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos; os cidadãos ou associações, quanto a direitos ou interesses difusos.

O prazo legal para interposição do recurso administrativo será de 10 (dez) dias, salvo se houver disposição fixando prazo específico, conforme inteligência do art. 61 (BRASIL, 1999), contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida, sendo que o recurso não tem efeito suspensivo. Dispõe o art. 63 da Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999): Então Vejamos.

Art. 63. O recurso não será conhecido quando interposto:

I - fora do prazo;

II - perante órgão incompetente;

III - por quem não seja legitimado;

IV - após exaurida a esfera administrativa.

Por fim, estabelece o art. 65 da Lei n. 9.874/99 (BRASIL, 1999) que a revisão dos processos administrativos de que resultem sanções poderão ocorrer a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando surgirem fatos novos ou circunstâncias relevantes suscetíveis de justificar a inadequação da sanção aplicada, porém, não poderá resultar no agravamento da sanção já imposta.

2. O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Preliminarmente, tem-se que Vinicius Madeira (2008, p. 13) entende que a expressão Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é redundante, vez que todo processo disciplinar é administrativo.

No âmbito da Administração Pública Federal, o processo disciplinar é regulamentado com base na Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), sendo posteriormente promulgada a Lei n. 8.112/90, que disciplinou o procedimento em seus art. 116 a 182 (BRASIL, 1990).

Segundamente, tem-se que a Lei n. 8.112/90 disciplina o regime disciplinar entre os art. 116 e 142, tratando sobre as infrações administrativas em seus art. 116, 117 e 132, as penalidades administrativas em seus art. 127 e 129 a 135, a competência para aplicação das penalidades e o prazo prescricional em seus artigos 141 e 142. O rito a ser adotado no procedimento disciplinar é tratado nos artigos 143 a 180 da mesma lei (BRASIL, 1990).

Para suprir as lacunas apresentadas pela lei acima mencionada, faz-se necessária a sua integração através de outras legislações aplicáveis, tais como a Lei n. 9.784/99, denominada Lei do Processo Administrativo, por força do seu art. 59 (BRASIL, 1999) e a Lei n. 8.429/92 - a Lei de Improbidade Administrativa, (BRASIL, 1992), notadamente para regulamentar o inc. IV do art. 132 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Frisa-se que no âmbito do Estado de Goiás, aos servidores civis é aplicada a Lei n. 10.460/88 (ESTADO DE GOIÁS, 1988) e no âmbito do município de Goiânia é aplicada a Lei Complementar n. 11/94 (MUNICÍPIO DE GOIÂNIA, 1994). Porém, tem-se que nesta parte inaugural do trabalho, quando da delimitação do procedimento básico do Processo Administrativo Disciplinar (PAD), que se optou por ter por parâmetro a Lei n. 8.112/90.

Essa foi apenas uma opção metodológica para que nos capítulos seguintes sejam mais específicos ao estudar o procedimento disciplinar militar, mais detalhadamente o do Estado de Goiás, regulado pela lei própria.

Cumprido ressaltar, diante do tema do presente trabalho, que os militares não estão abrangidos pela Lei n. 8.112/90, conforme prevê o art. 1º da referida lei. Desse modo, sendo os militares sujeitos a regime jurídico próprio, a apuração do fato não segue os moldes da Lei n. 8.112/90, conforme será tratado nos próximos capítulos.

2.1 CONCEITO

O art. 148 da Lei n. 8.112/90 define o processo disciplinar como “o instrumento destinado a apurar responsabilidade ao servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre revestido” (BRASIL, 1990).

Também sobre o tema, Hely Lopes Meirelles conceitua como " o meio de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração". (MEIRELLES, 2015, p. 567).

Rezende (2002, p. 13) traz o seguinte conceito:

É modalidade de processo de punição, sendo o meio de apuração e punição de servidores públicos sujeitos ao regime funcional da Administração. (...) É bastante utilizado na solução de faltas cometidas por agentes públicos, na demissão do servidor estável (...).

Sobre o procedimento disciplinar, leciona o doutrinador Melo (2013, p.332):

Instrumento de compostura mais complexa, é um procedimento apurador, desde logo instruído pelos autos da sindicância conduzido por comissão formada por três servidores estáveis, sob a presidência de um deles (art. 149) e obediente ao princípio da ampla defesa (...). Este se desenrola em três fases - (a) a instauração, (b) o inquérito e (c) o julgamento (art. 151) -, das quais só as duas primeiras são da alçada da comissão. A última – o julgamento - compete à autoridade superior que mandou instaurá-lo.

Se a penalidade a ser aplicada exceder sua alçada, o processo será encaminhado à autoridade competente, para que decida. O prazo para conclusão do processo administrativo é de 60 dias, contados da data em que for constituída a comissão, prorrogáveis por igual período quando as circunstâncias o exigirem (art. 152).

Desse modo, tem-se que o processo administrativo disciplinar consiste em uma das espécies de processo administrativo, sendo definido como um conjunto de regras e princípios legais que informam e orientam os procedimentos que visem apurar as faltas disciplinares cometidas pelo servidor público ocorridas na Administração Pública, podendo acarretar penas disciplinares se apurada a infração disciplinar, conforme ensinado por CRETELA JÚNIOR.

2.2 DO CABIMENTO DO PROCESSO DISCIPLINAR

O procedimento adotado pela Administração Pública para o Processo Disciplinar para os servidores civis da União e nas Autarquias e Fundações está regulamentado pela Lei n. 8.112, de 11 de novembro de 1990 (BRASIL, 1990), sendo aplicado subsidiariamente em alguns casos aos servidores das outras esferas da Administração Pública quando a lei específica for omissa, conforme orientação jurisprudência e por força do Art. 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro - DECRETO-LEI Nº 4.657/1942, que prevê que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito” (BRASIL, 1942).

Rezende (2002, p. 45) explica:

Somente haverá a instauração do processo administrativo disciplinar quando existir um mínimo de possibilidade de se punir futuramente o servidor que, sendo o provável autor do fato apontado, esteja sujeito ao poder disciplinar de quem tenha a competência para iniciar o respectivo procedimento.

A autoridade poderá ficar ciente de irregularidade praticada por servidor através de representação, notícias de jornais, queixas verbais ou escritas, entre outras, podendo ser realizada por qualquer cidadão, sendo vedado o anonimato, conforme o Art. 144, *caput*, da Lei n. 8.112/90, assim disposto: “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” (BRASIL, 1990).

Conforme inteligência do Art. 147 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990), o afastamento preventivo do acusado é ato de competência da autoridade instauradora, formalizado por meio de portaria, apenas quando verificada as situações em que se vislumbra que o servidor, caso tenha mantido livre o seu acesso à repartição, nessa qualidade de servidor, traga ou possa trazer qualquer prejuízo à apuração, seja destruindo provas, seja coagindo demais intervenientes na instrução probatória.

O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem, consoante a

Lei nº. 8.112/90, Art. 152, (BRASIL, 1990).

2.3 PRINCÍPIOS INFORMATIVOS NO PROCESSO DISCIPLINAR E NORMAS SUBSIDIÁRIAS

Para garantir o devido cumprimento da lei, o processo administrativo disciplinar deve se ater aos princípios administrativos, previstos constitucionalmente ou em leis esparsas.

O princípio da legalidade da Administração Pública, prevista no caput do Art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), consiste num regramento que limita o poder de atuação do administrador público, que visa a determinação de que toda ação comissiva ou omissiva somente será efetuada se prevista em lei.

Couto (2012, p. 09) ensina que:

A legalidade, como princípio da Administração Pública (...), significa que o gestor público está, em toda a sua atividade funcional, inclusive nas sindicâncias e processos administrativos disciplinares, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e sujeitar-se às sanções administrativas, cíveis e penais previstas no ordenamento jurídico.

O princípio da moralidade determina que a personalidade e a conduta do servidor devem ser pautadas na moral, diante de seu dever de zelar pela moralidade no serviço público, prezando pelos valores éticos e prestando serviço de qualidade e eficiente.

MORAES *apud* COUTO (2012, p. 17) leciona:

O princípio da moralidade administrativa, no sentido estrito de confrontação da conduta dos agentes públicos, sob a perspectiva da ética, além de conexo aos princípios da impessoalidade e da publicidade, relaciona-se aos valores confiança, honestidade e lealdade e respeito aos valores culturais predominantes em determinada sociedade, aos quais correspondem as seguintes dimensões: (i) boa-fé (tutela da confiança); (ii) probidade administrativa (deveres de honestidade e de lealdade); (iii) razoabilidade (expectativa de conduta *civilliter*, do homem comum, da parte do agente público).

O princípio do devido processo legal, segundo o qual determina que a Administração Pública observe o rito procedimental previsto na lei, devendo os atos

jurídicos serem realizados de forma coerente, que permitam a produção das provas necessárias e garanta a razoabilidade e proporcionalidade na atuação administrativa.

O princípio do contraditório, previsto na Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), em seu artigo 5º, LV, determina que deve ser garantido ao administrado a possibilidade de se manifestar nos autos com igualdade de condições que garanta a ampla defesa, usando de todos os meios legais para provar sua inocência.

Couto (2012, p. 31) afirma que trata-se da “possibilidade de apresentação de argumentos contrários, a fim de que seja formado julgamento entre a tese e a antítese, representando um diálogo, anterior à decisão, entre as partes, ao invés do monólogo visto em processos inquisitivos.

O princípio da ampla defesa, também previsto constitucionalmente no art. 5º, LV da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), objetiva garantir ao acusado o conhecimento dos fatos que embasa a acusação, proporcionar uma defesa técnica realizada pelo advogado em todas as fases do processo disciplinar, sob pena de nulidade do processo.

O princípio da oficialidade define que a Administração Pública tem o dever de iniciar e impulsionar de ofício, ou seja, sem provocação, o processo administrativo disciplinar, empenhando-se em dar prosseguimento, realizando tudo o que for necessário para conclusiva decisão final.

Couto (2012, p. 33) ensina que:

O princípio da oficialidade tem dois aspectos: o relativo à possibilidade de a Administração Pública iniciar o processo ex officio (art. 5º) e o relativo ao impulso oficial do processo (inc. XII do art. 2º).

O primeiro aspecto torna o processo administrativo completamente diferente do processo judicial, porque neste é vedado o início de ofício, na forma do artigo 2º do Código de Processo Civil. (...)

Já o segundo aspecto é comum ao processo judicial e ao processo administrativo, pois ambos desenvolvem-se por impulso oficial.

O princípio da segurança jurídica representa as garantias aos administrados de estabilização e imutabilidade do que foi realizado, de modo a evitar uma possível ameaça perpétua.

Couto (2012, p. 11) ensina:

Como decorrência do princípio da segurança jurídica, nota-se o princípio da proteção da confiança, o primeiro está ligado a elementos objetivos da ordem

jurídica, garantindo a estabilidade jurídica, a segurança de orientação e realização do direito. O segundo está ligado às ações dos indivíduos em relação aos efeitos dos atos jurídicos do Poder Público.

O princípio do formalismo moderado, segundo o qual o procedimento administrativo disciplinar deve evitar rigores formais excessivos, para que se busque uma justiça de forma econômica, célere e eficiente, de modo a garantir adequado grau de certeza, segurança e respeito aos administrados.

A sua previsão legal está no art. 22 da Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999), que diz: “Art; 22. Os atos do processo administrativo não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir.”

Sendo que no princípio da economia processual determina que os abusos e excessos que gerem gastos desnecessários para o estado devem ser evitados, muitas vezes em procedimentos que já demonstra que não haverá condenação.

O princípio da publicidade, conforme previsto no art. 37, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), pelo qual deve-se buscar a transparência dos atos administrativos por meio da publicação em órgãos oficiais, vedando-se o sigilo, salvo nos casos excepcionais relacionados com a segurança do Estado e da sociedade.

O princípio da verdade material, que deve considerar qualquer elemento de prova lícito, devendo ser utilizadas a qualquer tempo, sendo assegurado os direitos do acusado, entre eles a garantia de a pena não poder ser agravada posteriormente. Tem como objetivo a verdade real ou material, autorizando a Administração

Pública a produzir provas de ofício, colaborar com a produção das provas, bem como considerar elementos que estão fora dos autos, desde que de forma fundamentada.

O princípio da presunção de verdade do administrado diz que os atos da administração praticados pelos servidores gozam da presunção de verdade, ou seja, até que se prove o contrário, milita em favor da Administração.

O princípio da presunção de inocência ou de não culpabilidade, trata-se de princípio consagrado no artigo 5º, inciso LVII, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), que estabelece que “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado da sentença penal condenatória”.

O Princípio da impessoalidade da administração pública consiste no tratamento igualitário a ser dispensado aos administrados, sendo vetado o tratamento

preferencial, salvo os atos administrativos com objetivos finalísticos.

MORAES *apud* COUTO (2012, p. 14) leciona:

O princípio da impessoalidade evoluiu, na doutrina europeia, da concepção subjetiva do dever de neutralidade dos funcionários públicos, de independência da Administração Pública e de garantia da prossecução exclusiva do interesse público definido pela lei, perpassando pela ideia de igualdade, para a concepção objetiva, compreendida como o dever da Administração de proceder a uma adequada ponderação e comparação valorativa de todos os interesses jurídicos protegidos pelo ordenamento, sejam públicos ou privados, que possam ser afetados pela atividade administrativa.

O princípio da motivação, segundo este princípio, a fim de se evitar abuso dos agentes públicos, o imputado será julgado de forma fundamentada, devendo a decisão ser fundamentada coerente e transparente.

Neste sentido, o disposto no artigo 50 da Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999):

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

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

O princípio da finalidade, por sua vez, determina que toda a ação da Administração Pública deve ser voltada para a satisfação do interesse público, devendo a comissão processante buscar a realidade dos fatos de modo imparcial.

O princípio da observância da forma, segundo o qual deve-se obrigatoriamente seguir os procedimentos previstos em lei, objetivando-se sempre a realização da justiça e a busca da verdade.

O princípio do juiz natural, o procedimento disciplinar deverá ser julgado pelo juiz competente para o feito, sendo vedado o juízo de exceção.

O princípio da boa-fé, que determina que o administrado deve sempre pautar suas ações, relativas tanto à Administração Pública quanto aos particulares, na boa-fé subjetiva e objetiva, devendo inexistir o dolo ou engano entre as partes.

O princípio da vedação do *bis in idem* veda a condenação do administrado na

mesma esfera mais de uma vez pela mesma transgressão. Observe-se que este princípio somente se aplica na mesma esfera de responsabilidade, sendo possível a condenação pelo mesmo fato civil, penal e administrativa de forma concomitante.

O princípio da pluralidade das instâncias, segundo o qual o acusado tem a possibilidade de recorrer à instância administrativa superior em caso de vício procedimental ou julgamento injusto, por meio de recurso previstos na lei, a fim de que a decisão seja apreciada novamente em instância superior.

2.4 AUTORIDADE COMPETENTE

A Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990) não especificou a autoridade competente para promover a apuração da irregularidade na atividade administrativa, conforme depreende-se da leitura de seu Art. 143, que dispõe:

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

Em respeito ao princípio da legalidade na Administração Pública, constatou-se uma lacuna existente na lei, tendo em vista que não foi especificada pelo legislador quem seria essa autoridade. Visando corrigir tal omissão, determinou-se que a autoridade com competência para instaurar a sindicância o processo administrativo disciplinar será aquela designada pelos estatutos ou regimentos internos fixados por cada órgão público.

Caso persista essa lacuna diante da omissão do regramento específico, utiliza-se, de forma subsidiária, o art. 17 da Lei n. 9.784/99 (BRASIL, 1999), que regulamenta procedimento administrativo em geral, que diz que, “Art. 17. Inexistindo competência legal específica, o processo administrativo deverá ser iniciado perante a autoridade de menor grau hierárquico para decidir.”

Desse modo, diante da omissão da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990), tem-se como autoridade competente para apurar infração administrativo aquele que for designado pelo regimento próprio de cada órgão, sendo que, caso persista a omissão, deverá ser iniciada pela autoridade chefe da unidade onde o fato irregular ocorreu.

2.5 AS MODALIDADES DO PROCESSO DISCIPLINAR

O processo administrativo disciplinar é dividido pela doutrina em duas modalidades: a sindicância e o processo administrativo disciplinar em sentido estrito.

Tratam-se de modalidades com características e objetivos distintos, momento em que será realizada uma análise dos traços de cada modalidade citada, a fim de se diferenciar os dois institutos.

2.5.1 A sindicância

A sindicância é um procedimento administrativo que objetiva o esclarecimento de determinado ato ou fato irregular supostamente praticado no serviço público, sendo que, caso seja confirmada e a apurada a infração, servirá como elemento concreto para a imediata abertura de processo administrativo contra servidor

público responsável.

Mello conceitua sindicância (2013, p. 331):

Sindicância é o procedimento investigativo, com prazo de conclusão não excedente de 30 dias (prorrogáveis pela autoridade superior por igual período), ao cabo do qual, se a conclusão não for pelo arquivamento do processo ou pela aplicação de penalidade de advertência ou suspensão até 30 dias, assegurada ampla defesa, será instaurado processo disciplinar, o qual é obrigatório sempre que o ilícito praticado ensejar sanção mais grave (arts. 145 e 146).

Segundo REZENDE (2002, p. 72), define-se sindicância como:

É a investigação promovida no interior de determinada repartição ou serviço, com o fim de apurar a ocorrência de prováveis e possíveis atos ou fatos narrados. É, também, um expediente célere e simples, que objetiva esclarecer duvidosos fatos irregulares, os quais, uma vez comprovados, deverão ensejar a instauração de processo disciplinar.

Da leitura dos dispositivos previstos na Lei n. 8.112/1990 (BRASIL, 1990), constantes em seus Art. 129, 130, 145 e 146, abaixo transcritos, tem-se que a sindicância pode se apresentar em duas modalidades, quais sejam, sindicância investigativa ou sindicância punitiva.

A sindicância investigativa consiste em estabelecer a autoria e/ou a

materialidade da irregularidade apontada. Ela poderá ser feita por qualquer servidor que possua atribuições de chefia, não exigindo previsão expressa referente à competência, bem como formação da comissão sindicante, posto que a sindicância poderá ser conduzida por apenas um servidor.

Após a finalização da sindicância investigativa, a autoridade administrativa determinará o seu arquivamento, aplicação da penalidade cabível ou a instauração do processo disciplinar, segundo preceituam os arts. 145 e 146 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990), *in verbis*:

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

I - arquivamento do processo;

II - Aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - instauração de processo disciplinar.

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

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

Por sua vez, a sindicância punitiva visa, além de estabelecer a autoria e materialidade da irregularidade, também aplicar a penalidade de advertência ou de suspensão por até 30 (trinta) dias, promover o seu arquivamento, ou ensejar a abertura do Procedimento Administrativo Disciplinar, caso tenha a possibilidade de aplicação de pena mais grave.

Leciona Madeira (2008, p. 65):

Assim, conclui-se, com apoio na doutrina e na jurisprudência, que a sindicância que pode resultar em punição é um processo que tem que ter sido conduzido sob o crivo do contraditório, com a mais ampla defesa possível. Portanto, esta espécie de sindicância, cujo nome pode ser sindicância acusatória ou sindicância punitiva, em nada se diferencia do processo administrativo disciplinar.

A Comissão sindicante obrigatoriamente deverá ser formada por três servidores estáveis, nos termos do art. 149 da referida lei (BRASIL, 1990).

A Lei n. 8.112/90, em seus artigos 129 e 130 tratam das hipóteses em que as penalidades de advertência e suspensão poderão ser aplicadas (BRASIL, 1990):

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Dessa forma, tem-se que a sindicância trata-se de um meio preventivo e cautelar para elucidar irregularidades no serviço público para a subsequente instauração de processo administrativo disciplinar ao servidor infrator ou o arquivamento do feito, sendo que, finalizada a sindicância e for apurada a falta disciplinar, poderá ser aplicada a penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, sendo que para aplicação de pena mais grave é obrigatório o processo disciplinar para tal mister.

2.5.2 O processo disciplinar *stricto sensu*

Configura-se como objetivo do processo administrativo disciplinar tutelar o princípio da hierarquia, mediante a imediata apuração da falta disciplinar e a aplicação da penalidade devida.

Conforme anteriormente explicado, o processo administrativo disciplinar somente se iniciará quando já estiverem presentes os elementos que comprovem a falta e sua autoria, sendo que apresenta um procedimento mais formal e com prazos maiores em comparação à sindicância, tendo em vista a possibilidade de apuração e apenamento de infrações graves, podendo o autor receber a pena de demissão.

O Processo Administrativo Disciplinar poder ser realizado aplicando dois ritos prescritos em lei: o rito ordinário, originalmente previsto sozinho na Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990), em seu Art. 146, e o rito sumário, acrescido posteriormente com a alteração promovida pela Lei n. 9.527/97, nos Art. 133 e 140 daquela lei (BRASIL, 1997).

2.6 FASES DO PROCESSO DISCIPLINAR SOB O RITO SUMÁRIO

O rito sumário somente é aplicável na apuração os ilícitos administrativos, conforme dispõe a Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990).

(i) Acumulação ilegal de cargos, (ii) abandono de cargo e (iii) inassiduidade habitual.

Segundo o art. 133 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990): que,

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:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório; III - julgamento.

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 163 e 164.

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167.

§ 5º A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos IV e V desta Lei.

Conforme preceitua o Art. 133 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990), tem-se que o processo administrativo disciplinar sob o rito sumário inicia-se com instauração, sendo efetivada com a publicação do ato que constitui a comissão composta por dois servidores estáveis, devendo indicar a autoria e materialidade do fato ilícito investigado.

A fase de instrução sumária do processo compreende o indiciamento do acusado, a apresentação de defesa e o relatório confeccionado pela comissão. Em seguida, o julgamento é realizado pela autoridade competente no prazo de 05 (cinco) dias. A comissão tem o prazo para apuração de 30 dias, prorrogáveis por até 15 dias, conforme preceitua o § 7º do art. 133 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990).

2.7 FASES DO PROCESSO DISCIPLINAR SOB O RITO ORDINÁRIO

A Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990) determina que a instauração do processo se iniciará com o ato constituinte da comissão, a ser devidamente publicado, conforme ensina o art. 151, I, da referida lei, inquérito, compreensivo de três partes: a instrução, a defesa e o relatório, art. 151, II e o julgamento.

No que se refere aos prazos para apuração das faltas cometidas pelo servidor, o Art. 142 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990) diz que será de: a) cinco anos; para faltas punidas com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão; b) dois anos: para condutas sujeitas a suspensão; c) cento e oitenta dias: para infrações puníveis com advertência.

Ressalte-se que o prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido pela Administração Pública, sendo que a abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente e, uma vez interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Instaurada a portaria, a comissão processante deverá ser composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3.º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante

de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado, nos termos do art. 149 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Melo (2013, p. 333/335) explica o procedimento a ser adotado:

O inquérito desenvolver-se-á de acordo com o princípio do contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 153). Nesta fase, da qual a sindicância constituir-se-á em uma das peças da instrução (art. 154), a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações, diligências, perícias e o mais que necessário for para a coleta da prova (art. 155), facultando-se ao servidor o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou mediante procurador constituído, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas, bem como formular quesitos, quando se tratar de matéria que demande análise pericial (art. 156). Concluída a oitiva de testemunhas, proceder-se-á ao interrogatório do acusado (art. 159).

Uma vez tipificada a infração disciplinar, o servidor será indiciado, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas (art. 161), fazendo-se sua citação para defesa no prazo de 10 dias.⁶² Caso o indiciado seja revel ser-lhe-á nomeado procurador dativo, ocupante de cargo efetivo superior ou do mesmo nível, ou de nível de escolaridade igual ou superior ao dele (art. 164, § 2a).

Apreciada a defesa, a comissão processante elaborará minucioso relatório, que será conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do servidor, e indicará os dispositivos normativos transgredidos, bem como as circunstâncias atenuantes ou agravantes (art. 165 e parágrafos). Isto posto, o processo disciplinar com o relatório serão encaminhados à autoridade que lhe determinou a instauração para que esta profira o julgamento ou, se a sanção prevista exceder sua alçada, o eleve à autoridade competente para aplicá-la, a qual, neste caso, é que proferirá o julgamento, se a penalidade for a demissão ou a cassação de aposentadoria (art. 167). Este - a ser exarado em 20 dias contados do recebimento do processo - terá de acatar o relatório, salvo se contrário à prova dos autos, hipótese em que, motivadamente, a autoridade julgadora poderá agravar a penalidade ali indicada, abrandá-la ou inocentar o servidor (art. 168). A superação do prazo estabelecido para o julgamento não lhe constituirá causa de nulidade (art. 169, § 1a). Estando a infração capitulada como crime, o s autos serão remetidos ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladados na repartição (art. 171).

Desse modo, tem-se que a adoção das fases em que se desenvolve o processo administrativo disciplinar proporciona uma maior transparência na apuração das faltas disciplinares, tornando-se mais fácil detectar nulidades, uma vez que se deve sempre aplicar os princípios do contraditório e da ampla defesa, assegurados constitucionalmente aos acusados em processo administrativo.

Conforme prevê a Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990), em seus arts. 174 e 176, o processo administrativo disciplinar pode ser a qualquer tempo revisto, de ofício pela Administração Pública ou a pedido dos interessados, devendo ser apresentados fatos novos ou elementos não apreciados no processo que possam justificar a inocência do condenado no processo disciplinar ou inadequação da penalidade aplicada

2.8 SANÇÕES E PENALIDADES DISCIPLINAR APLICÁVEIS

Após a finalização da sindicância ou do processo disciplinar administrativo, poderão ser aplicadas as penalidades previstas no art. 127 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990):

Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II -

suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.

Além da aplicação das penalidades previstas, também poderão ser impostas as sanções de indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do artigo 32, conforme determina o art. 136 da Lei acima citada.

2.8.1 Advertência

A pena de advertência constitui a sanção disciplinar mais branda, aplicável, por escrito, aos ilícitos considerados leves.

Prevê o art. 129 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990):

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Os arts. 116 e 117 da referida lei apresentam os ilícitos que implicam a aplicação de advertência, desde que não justificada utilização de penalidade mais grave, *in verbis*:

Art. 116. São deveres do servidor:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
 - II - ser leal às instituições a que servir;
 - III - observar as normas legais e regulamentares;
 - IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; V - atender com presteza:
 - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
 - VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
 - VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
 - VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;
 - IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; X - ser assíduo e pontual ao serviço;
 - XI - tratar com urbanidade as pessoas;
 - XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.
- Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.
- Art. 117. Ao servidor é proibido:
- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
 - II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
 - III - recusar fé a documentos públicos;
 - IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
 - V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
 - VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
 - VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
 - VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
 - IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
 - X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
 - XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
 - XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
 - XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;
 - XV - proceder de forma desidiosa;
 - XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
 - XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
 - XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
 - XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. (...)

A penalidade de advertência constará no registro do servidor durante 3 (três) anos, sendo cancelada caso não ocorra nova infração disciplinar e não surtirá efeitos retroativos, conforme inteligência do art. 131 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990).

2.8.2 Suspensão

A pena de suspensão caracteriza-se pelo afastamento compulsório do agente que cometeu a infração administrativa do exercício de suas funções pelo prazo de até 90 (noventa) dias, com perda de remuneração.

Prevê o Art. 130 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990):

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

A suspensão consiste no afastamento compulsório do servidor penalizado de suas funções, impedindo-o de exercer o cargo, impedindo-o de penetrar na repartição por um lapso temporal. Nos casos em que houver conveniência para Administração Pública, a suspensão poderá ser substituída pela multa, com a perda do vencimento ou remuneração na base de 50% por dia, devendo o servidor permanecer em serviço.

Do mesmo modo que ocorre com a penalidade de advertência, a condenação em suspensão constará no registro do servidor, mas por mais tempo, serão durante 5 (cinco) anos, sendo cancelada caso não ocorra nova infração disciplinar e não surtirá efeitos retroativos, conforme inteligência do Art. 131 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990).

2.8.3 Demissão

Trata-se da exclusão do servidor como medida punitiva de maior gravidade a ser aplicada ao servidor que não cumpriu seus deveres funcionais. Ocorrerá por meio

de ato administrativo da autoridade competente, momento em que o servidor é expulso definitivamente do serviço público.

Dispõe os art. 132 e 117, IX a XVI da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990), sobre os casos de aplicação de demissão:

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

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

Art. 117. Ao servidor é proibido: (...)

- IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
 - X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
 - XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
 - XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
 - XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;
 - XV - proceder de forma desidiosa;
 - XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- (...)

Contudo, cumpre ressaltar que, com exceção do ilícito previsto no art. 117, XV da referida lei (BRASIL, 1990), exige-se, em regra, a responsabilidade subjetiva dolosa para ser aplicada tal penalidade grave.

2.8.4 Cassação de aposentadoria ou disponibilidade

É a penalidade aplicada ao servidor quando a falta praticada deve ser equiparada àquelas que justificam a demissão do funcionário em atividade. Consiste na reversão do servidor ao serviço para que possa ser aplicada apenas de demissão quando constatada o cometimento de falta grave quando já aposentado ou em

disponibilidade.

Dispõe o art. 134 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990): “Art. 134. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.”

2.8.5 Destituição de cargo em comissão ou de função comissionada.

Preceituam os art. 135, 136 e 137 da Lei n. 8.112/90 (BRASIL, 1990):

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 35 será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 136. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI.

A destituição do cargo em comissão ou de função comissionada são penalidades imposta nos casos de ilícitos administrativos graves, os quais são passíveis de demissão ou de suspensão de servidores de casos de servidores de carreira investidos nos cargos em comissão, assim como naqueles casos em que o particular sem vínculo funcional permanente com a Administração Pública.

3 - O PROCESSO DISCIPLINAR MILITAR

3.1 O PROCESSO DISCIPLINAR NO ÂMBITO MILITAR

O ato administrativo pode ser conceituado como sendo “toda manifestação de vontade da Administração Pública que, agindo nessa qualidade, tenha por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar, extinguir e declarar direitos, ou impor obrigações, aos administrados ou a si própria”. (MEIRELLES, 2015, p. 149).

Dentro da classificação do ato administrativo, encontra-se o ato disciplinar, decorrente do poder disciplinar, abordado no primeiro capítulo deste trabalho. O ato disciplinar deve conter os cinco elementos do ato administrativo: competência, objeto, forma, motivo e finalidade, sendo requisitos para a legalidade do procedimento disciplinar, que visa aferir irregularidades funcionais cometidas na Administração Pública.

O processo administrativo disciplinar, segundo Meirelles (2006, p. 693), “[...] é o meio de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração”.

Ao aplicar esse conceito no âmbito do processo disciplinar militar, tem-se que o processo administrativo disciplinar é o meio de apuração de condutas cometidas por militares e sua punição pertinente, conforme os regulamentos disciplinares estabelecidos pela administração militar de cada corporação.

A Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) confere status constitucional ao processo disciplinar militar, espécie de processo administrativo, em seu art. 5º, inciso LV ao prescrever que "aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes".

O processo disciplinar militar, que visa aferir a conduta de agente público estatal, na condição de militar, acusado, em tese, da prática de uma transgressão disciplinar, previamente estabelecida no regulamento disciplinar pertinente, deve ser realizado com fundamento em uma lei válida, observando-se os princípios da legalidade e da reserva legal, em consonância com o art. 5º, LXI, da Constituição, devendo também ser observados a competência e a motivação do procedimento realizado.

Deve-se ater também aos princípios constitucionais da impessoalidade,

moralidade, publicidade, eficiência e também aos princípios da oficialidade, informalismo, verdade material e garantia de defesa, já tratados detalhadamente no primeiro capítulo deste trabalho.

3.1.1 O Poder Disciplinar Militar

O serviço militar tem como base institucional a hierarquia e a disciplina, sendo que a medida que cresce o grau hierárquico também aumenta a autoridade e a responsabilidade a ser exercida, nos termos dos regulamentos de cada carreira.

Constitui a hierarquia militar a ordenação dos militares, em níveis diferentes, dentro da estrutura das carreiras militares, através de postos ou graduações, sendo também observada a antiguidade.

Decorre do poder hierárquico o dever de controlar os atos dos subordinados, aferindo-lhes a legalidade, conveniência e oportunidade. Desse modo, tem-se que a autoridade que se encontra em um cargo superior, porém descrito taxativamente na lei, poderá verificar a conduta considerada transgressão militar, aplicando a penalidade cabível, podendo ainda cancelá-la quando considerar ilegal, agravar, desde que motivadamente, quando considerá-la insuficiente ou, ainda, atenuar a punição disciplinar imposta por seus subordinados, quando considerá-la injusta ou excessiva, respectivamente.

3.1.2 A Transgressão Disciplinar Militar

No âmbito militar, a indisciplina ou ausência da disciplina constitui o descumprimento dos deveres e obrigações da carreira. Desse modo, caracterizada a disciplina, configura-se o ilícito disciplinar, chamado de transgressão disciplinar.

A Lei n. 6.880, de 9 de dezembro de 1980, (BRASIL, 1980) que dispõe sobre o Estatuto dos Militares traz o conceito de transgressão disciplinar em seus art. 42 e 43, *in verbis*:

Art. 42. A violação das obrigações ou dos deveres militares constituirá crime, contravenção ou transgressão disciplinar, conforme dispuser a legislação ou regulamentação específicas.

§ 1º A violação dos preceitos da ética militar será tão mais grave quanto mais elevado for o grau hierárquico de quem a cometer.

§ 2º No concurso de crime militar e de contravenção ou transgressão disciplinar, quando forem da mesma natureza, será aplicada somente a pena relativa ao crime.

Art. 43. A inobservância dos deveres especificados nas leis e regulamentos, ou a falta de exatidão no cumprimento dos mesmos, acarreta para o militar responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar ou penal, consoante a legislação específica.

Parágrafo único. A apuração da responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar ou penal poderá concluir pela incompatibilidade do militar com o cargo ou pela incapacidade para o exercício das funções militares a ele inerentes.

O Regulamento Disciplinar do Exército, Decreto nº 4.346/2002 (BRASIL, 2002), traz mais uma definição de transgressão:

Art. 14. Transgressão disciplinar é toda ação praticada pelo militar contrária aos preceitos estatuídos no ordenamento jurídico pátrio ofensiva à ética, aos deveres e às obrigações militares, mesmo na sua manifestação elementar e simples, ou, ainda, que afete a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe.

§1º Quando a conduta praticada estiver tipificada em lei como crime ou contravenção penal, não se caracterizará transgressão disciplinar.

O regulamento disciplinar da Marinha, Decreto Federal n. 84.143, de 31 de outubro de 1979, não utiliza a expressão transgressão disciplinar, mas utiliza a expressão contravenção, que são sinônimas nesta área.

A transgressão disciplinar militar pode ser conceituada como uma violação dos deveres e das obrigações militares. Contudo, ocorre uma confusão entre conceitos, visto que este é o mesmo conceito de crime militar, sendo necessária uma análise do grau de ofensa dos fatos ocorridos, para uma melhor delimitação do processo a ser adotado.

ABREU (2010, p. 335) explica:

Isto porque a transgressão disciplinar e o crime militar têm idêntico fundamento, qual seja, a violação das obrigações ou dos deveres militares, como preceitua, expressamente o art. 42 da Lei 6.880/1980. Deste modo, a diferença entre elas é de grau, não de substância, pois os bens jurídicos tutelados são os mesmos.

(...)

Destarte, o crime militar e a transgressão disciplinar militar se distinguem, apenas, em função do grau da ofensa às obrigações e aos deveres militares, competindo ao legislador tipificar determinada conduta

como crime militar ou enquadrá-la como transgressão disciplinar. Se a ofensa for considerada mais grave, será tipificado como crime militar; se menos grave, como contravenção ou transgressão disciplinar, tendo sido adotado, com critério legal diferenciador, o mesmo utilizado para distinguir crime comum de contravenção penal, ou seja, a imposição de sanções mais graves às condutas que acarretem maior lesão ao bem jurídico tutelado.

Desse modo, pode-se conceituar transgressão militar como toda ação que viole os direitos e obrigações militares e que não constitua crime militar, nos termos dos regulamentos disciplinares pertinentes.

3.1.3 Competência Para Aplicação da Punição Disciplinar

A competência para aplicação da punição disciplinar relaciona-se com o sujeito que executará o ato disciplinar, ou seja, a autoridade administrativa que tenha competência legal para exercer o poder disciplinar.

Nas instituições militares, a competência para realizar um ato disciplinar é definida através da legislação específica disciplinar, que estabelecerá o rol de autoridades militares que detêm o poder disciplinar, assim como o seu alcance dentro da instituição.

Leciona ABREU (2010, p. 340/341):

A competência para aplicar punição disciplinar decorre do cargo ocupado pelo militar e não do seu grau hierárquico. Por esta razão, somente as autoridades investidas nos cargos descritos, taxativamente, nos regulamentos disciplinares militares, poderão aplicar punições disciplinares. Inegavelmente, quanto mais elevado for o cargo na estrutura hierarquizada das Forças Armadas maior será o universo de militares sujeitos ao poder disciplinar exercido por seu titular. Em virtude disso, o Presidente da República, titular do cargo de Comandante Supremo das Forças Armadas, poderá aplicar punições disciplinares, no âmbito de suas respectivas Forças, a todos os militares. De outro giro, quanto mais o cargo se aproxima da base da estrutura hierárquica das Forças Armadas, menor será a amplitude de militares sujeitos ao poder disciplinar dele decorrente.

Pode-se exemplificar como no caso de um Comandante de uma Base da Força Aérea sediada em Anápolis/GO aplicar uma penalidade a um militar que esteja sob o comando direto do Comandante de uma Base da Força Aérea sediada em São Paulo/SP. Em que pese estar acima no grau hierárquico, o Comandante da Base Aérea de Anápolis/GO não possui competência para aplicar a sanção ao militar de São Paulo/SP, devendo, sendo necessário, reportar o caso ao Comandante

competente para tal.

Quando uma punição disciplinar for aplicada por uma autoridade incompetente ou, ainda que competente, no processo tenha extrapolado os limites de suas atribuições legais, o ato será ilegal e, portanto, nulo, em decorrência de vício quanto à competência.

3.1.4 AS Fases do Procedimento Disciplinar Militar

A Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) determina em seu art. 5º, inc. LIV que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal” e também em seu art. 5º, inc. LV que “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral, são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Desse modo, o procedimento disciplinar militar deve pautar-se nos princípios constitucionais fundamentais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, assegurando ao acusado o direito a um processo justo.

O processo de apuração de transgressão disciplinar militar é iniciado por meio do recebimento e do processamento da comunicação da ocorrência do fato ilícito disciplinar.

Instaurado o processo disciplinar, lavrando-se os documentos necessários, a autoridade processante determinará a citação do acusado.

O acusado, após ser devidamente cientificado do inteiro teor do procedimento disciplinar que está respondendo, deverá apresentar a defesa prévia, podendo esta ser realizada pelo próprio militar ou por outro militar nomeado como defensor, ou por um advogado contratado pelo acusado para atuar como seu procurador, no prazo de 05 (cinco) dias.

No momento em que apresentar a defesa prévia, o acusado poderá apresentar as provas que possui e solicitar a produção de outras, documentais ou testemunhais.

As decisões tomadas pelas comissões processantes, em processo administrativo disciplinar, não vinculam a autoridade administrativa competente à aplicação da sanção, pois, tais conclusões, possuem natureza meramente opinativas.

3.1.5 Espécies de Sanções Disciplinares

Compõem as Forças Armadas o Exército, a Marinha e Aeronáutica. Cada Força possui independência para regulamentar as sanções disciplinares cabíveis aos seus agente, sendo possível apenas citar as principais espécies de sanção disciplinar cabíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

ABREU (2010, p. 339/340) estabelece:

Dentre as principais espécies de sanção disciplinar, destacam-se:

I – repreensão. Consiste na declaração formal de que o militar cometeu determinada transgressão disciplinar. Poderá ser verbal ou escrita.

II – detenção, impedimento e prisão. São penas privativas de liberdade que, por força do art. 47, §1º, da Lei 6.880/1980 (BRASIL, 1980) não podem ultrapassar 30 (trinta) dias.

III – licenciamento e exclusão a bem da disciplina. São as penas máximas aplicáveis às praças da Marinha, do Exército e da Aeronáutica. Consistem na exclusão do serviço ativo do militar cuja permanência nas fileiras das Forças Armadas se torna inconveniente. O licenciamento *ex officio* a bem da disciplina é aplicável, exclusivamente, às praças sem estabilidade assegurada; a exclusão a bem da disciplina, aos aspirantes a oficial, guardas-marinhas e às praças com estabilidade assegurada, nos casos descritos no art. 125, I, II e III, da Lei n. 6.880/1980.

O militar, no caso de transgressão militar no exército, poderá sofrer sanções muito mais rígidas. Dispõe a norma militar (BRASIL, 2002):

Art. 24. Segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, as punições disciplinares a que estão sujeitos os militares são, em ordem de gravidade crescente:

I - a advertência;

II - o impedimento disciplinar;

III - a repreensão;

IV - a detenção disciplinar;

V - a prisão disciplinar; e

VI - o licenciamento e a exclusão a bem da disciplina.

Parágrafo único. As punições disciplinares de detenção e prisão disciplinar não podem ultrapassar trinta dias e a de impedimento disciplinar, dez dias.

3.1.6 Proibição de Dupla Punição Por Uma Mesma Transgressão Disciplinar

O militar que cometeu uma transgressão disciplinar somente poderá ser punido disciplinarmente uma vez em cada processo de apuração de transgressão disciplinar, diante da existência da vedação do *bis in idem*.

Caso ocorra a aplicação de duas punições por uma única infração disciplinar,

num mesmo processo administrativo ou em processos diversos, haverá um desrespeito ao princípio constitucional do o devido processo legal, por configurar dupla sanção.

É a orientação contida na Súmula 19 do Supremo Tribunal Federal, que diz: “É inadmissível segunda punição do servidor público, baseada no mesmo processo em que se fundou a primeira”.

É o que se depreende da leitura do art. 42, § 2º, da Lei n. 6.880/80, (BRASIL, 1980), *in verbis*:

Art. 42. A violação das obrigações ou dos deveres militares constituirá crime, contravenção ou transgressão disciplinar, conforme dispuser a legislação ou regulamentação específicas.

§ 1º A violação dos preceitos da ética militar será tão mais grave quanto mais elevado for o grau hierárquico de quem a cometer.

§ 2º No concurso de crime militar e de contravenção ou transgressão disciplinar, quando forem da mesma natureza, será aplicada somente a pena relativa ao crime.

Desse modo, caso o militar seja punido com uma pena de prisão ou outra pena disciplinar, fica vedada outra condenação pela mesma falta, sendo que se houver, a última punição será nula, por força desta vedação, ainda que no caso de concurso de crime militar e transgressão disciplinar.

3.1.7 OS Recursos Cabíveis Contra Decisão Condenatória

Após o regular trâmite do processo disciplinar militar, o acusado condenado a uma sanção disciplinar poderá recorrer da decisão, caso não concorde com a condenação ou penalidade aplicada.

Os recursos administrativos cabíveis serão especificados no regulamento específico de cada estado. Contudo, a decisão administrativa sempre poderá ser revista judicialmente, respeitando-se as características do ato disciplinar.

Ocorre que, as sanções disciplinares, como atos administrativos de feição discricionária, estão sujeitas ao controle do judiciário. Contudo, este deve apreciar apenas a regularidade do procedimento, à luz dos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, não devendo adentrar ao mérito do julgamento administrativo.

O art. 5.º, inciso XXXV, dispõe que, “nenhuma ameaça ou lesão a direito deixará de ser apreciada pelo Poder Judiciário”, instituindo desta forma em nosso país o princípio da jurisdição una, permitindo que o Poder Judiciário analise a razoabilidade das decisões administrativas, ou seja, verificando se é ou não abusiva, e se o julgamento não se encontra desprovido do caráter de imparcialidade, que deve acompanhar a decisão proferidas pela Administração Pública.

Verificado o não atendimento aos princípios do contraditório e da ampla defesa, declara-se a nulidade do processo, não impedindo que a Administração, no âmbito militar, através de um novo procedimento, atentando-se para o devido processo legal constitucional, respeitando os princípios anteriormente mencionados, providencie a instauração de outro procedimento para apuração e posterior condenação do acusado.

3.1.8 O Processo Disciplinar Militar Em Goiás

Na Polícia Militar de Goiás, o processo disciplinar militar é regido pela Decreto n. 4.717, de 07 de outubro de 1996, o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás - RDPM-GO (GOIÁS, 1996), bem como também pelo Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, a Lei n. 8.033, de 02 de dezembro de 1975 (GOIÁS, 1975) e demais legislações pertinentes.

Se suposto acusado for do quadro de oficiais, o Conselho de Justificação submeterá o acusado, podendo ocorrer a perda do posto ou da patente, ou mesmo a declaração de indigno para o oficialato. A Lei federal n. 5.836 de 1972 rege o Conselho de Justificação, enquanto que a Lei estadual n. 4.713/1996 estabelece o Conselho de Disciplina.

O processo disciplinar militar, conforme citado no preâmbulo do Decreto n. 4.717/96 (GOIÁS, 1996), teria por finalidade "especificar e classificar as transgressões disciplinares, bem como estabelecer normas relativas à amplitude, apuração e à aplicação das punições disciplinares", entres outros.

A Lei n. 8.033/75 (GOIÁS, 1975), que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, informa em seus art. 40 e 41 a respeito da violação das obrigações e dos deveres dos policiais militares:

Art. 40 - A violação das obrigações ou dos deveres Policiais-Militares constituirá crime ou transgressão disciplinar, na conformidade da legislação ou regulamentação específica.

Parágrafo Único - A violação dos preceitos da ética Policial-Militar é tão mais grave quanto mais elevado for o grau hierárquico de quem a cometer.

Art. 41 - A inobservância dos deveres especificados nas leis e regulamentos ou a falta de execução no cumprimento dos mesmos, acarreta para o Policial-Militar responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar ou penal, consoante a legislação específica.

Parágrafo Único - A apuração da responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar ou penal poderá concluir pela incompatibilidade do Policial-Militar com o cargo e pela incapacidade para o exercício das funções Policiais-Militares a ele inerentes.

O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996) aplica-se aos militares da ativa; aos militares da reserva remunerada; e aos alunos de curso de formação e especialização e estágios, mesmo que pertencentes a outras corporações militares, por força do art. 8º, *in verbis*:

Art. 8º - Estão sujeitos a este regulamento:

- I – os policiais militares da ativa e os da inatividade remunerada;
- II – os alunos dos cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização e estágios, ainda que pertencentes a outras corporações militares.

Parágrafo único – Os policiais militares na inatividade estão sujeitos às disposições deste regulamento mesmo quando, no meio civil, se conduzam de modo a prejudicar os princípios da hierarquia, da disciplina, do respeito e do decoro da classe.

Em seu art. 1º, o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996) explicita os princípios que norteiam o procedimento disciplinar militar em Goiás, conforme segue:

Art.1º - Os atos administrativos disciplinares obedecerão aos princípios da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da motivação, do informalismo, da economia processual e da garantia de defesa, dentre outros.

Além destes princípios constantes na lei, o processo disciplinar militar deve-se ater aos princípios constitucionais do contraditório, da ampla defesa, da razoável duração do processo, da proporcionalidade, entre outros previstos legal e doutrinariamente.

3.2 AS Transgressões Disciplinares Previstas no Ordenamento Jurídico

A disciplina militar se materializa na obediência por parte de quem deve subordinação às ordens dos superiores hierárquicos, comportando-se dentro da esfera do dever de obedecer e do direito de mandar, sendo que, qualquer conduta que não se adeque a este conceito, incorre em uma transgressão disciplinar.

Também constitui transgressão disciplinar as condutas desonrosas, que quebre o decoro da classe ou mesmo o sentimento do dever, assim como as ações ou omissões que ferem regras e ordens proferidas por autoridades superiores competentes.

MIKALOVSKI, ALVES (2009, p.117) trazem o conceito de pundonor militar, decoro de classe e honra pessoal:

PUNDONOR MILITAR: está intimamente ligado à honra pessoal, pois é o esforço do indivíduo para compatibilizar sua conduta como um profissional correto. Em serviço, ou fora dele, o policial-militar deve manter o alto padrão de disciplina, porque o sucesso profissional pode ser decorrente do respeito que lhe é devido, bem como a dignidade, o prestígio e a autoridade da nobre profissão.

DECORO DA CLASSE: aqui se trata do valor moral e social da Organização. Esse valor não é mais que uma repercussão do valor social dos indivíduos agrupados e não subsiste sem este. A profissão de policial-militar é uma experiência humana e, como tal, se situa no plano da ética e, conseqüentemente, da conduta moral, deve por isso, ser pautada em função do objetivo da Instituição.

HONRA PESSOAL: sentimento de dignidade própria, como o apreço e o respeito que é objeto, ou se torna merecedor o indivíduo perante os concidadãos. Se a boa reputação é necessária ao homem comum, notadamente ao policial-militar, cuja função, perante o grupo social, de relevo, deverá pautar sua conduta para merecer o respeito da comunidade, do que se infere que sua honra pessoal deve ser inatacável.

Conceitua o art. 12 do Decreto n. 4.717/96 (GOIÁS, 1996):

Art. 12 – Transgressão disciplinar é toda violação do dever e das obrigações militares.

Art. 13 – São transgressões disciplinares puníveis por este regulamento:

I – todas as ações ou omissões, contrárias à disciplina militar, especificadas na Parte Especial deste regulamento:

II – todas as ações ou omissões, não especificadas neste regulamento, mas que afetem a honra pessoal, o pundonor policial militar, o decoro da classe ou o sentimento do dever e outras prescrições, normas ou disposições, desde que não constituam crime, bem como as ações e omissões praticadas contra regras e ordens de serviços estabelecidas por autoridade competente.

O regulamento estadual classifica de forma definitiva as transgressões disciplinares como i) leve, ii) média ou iii) grave, conforme a intensidade de sua prática e a ausência de causas de justificação que impossibilitem uma punição. Dispõem os art. 15 e 16 do Decreto n. 4.717/96 (GOIÁS, 1996):

Art. 15 – A transgressão da disciplina, especificada ou não neste regulamento, deve ser classificada, segundo sua intensidade, desde que não haja causas de justificação, em:

I – leve (L);
II – média (M);
III – grave (G).

§ 1º - A transgressão disciplinar será LEVE quando ferir os princípios da camaradagem, urbanidade e obrigações elementares e simples do policial militar.

§ 2º - A transgressão disciplinar será MÉDIA quando ferir os princípios da hierarquia e disciplina e o dever policial militar.

§ 3º - A transgressão disciplinar será GRAVE quando ferir a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe.

Art. 16 – A classificação das transgressões disciplinares tipificadas na Parte Especial deste regulamento é definitiva.

As transgressões disciplinares encontram-se listadas no art. 68 do Decreto nº 4.717/96 (GOIÁS, 1996), num total de 121 itens, transcritos parcialmente abaixo:

Art. 68 – As transgressões disciplinares a que se refere o inciso I do art. 13, obedecida a classificação de intensidade, definida no art. 15 deste regulamento, são as seguintes:

TRANSGRESSÕES LEVES (L)

1. deixar de comunicar ao superior a execução de ordem recebida, tão logo seja possível;
 2. chegar atrasado a qualquer ato de serviço ou instrução em que deva tomar parte ou assistir;
 3. permutar serviços sem permissão de autoridade competente;
 4. afastar-se, o motorista, da viatura sob sua responsabilidade, no serviço policial militar e de outros afazeres da profissão;
 5. deixar de devolver, ao final do serviço, o armamento e equipamento que lhe tenha sido entregue;
- (...)

TRANSGRESSÕES MÉDIAS (M)

18. retardar, propositadamente, a execução de qualquer ordem;
 19. concorrer para a discórdia ou desarmonia entre os policiais militares;
 20. dificultar ao subordinado a apresentação de recursos;
 21. deixar de encaminhar à autoridade competente, na linha de subordinação e no mais curto prazo, recurso ou documento que receber, desde que elaborado de acordo com os preceitos regulamentares, se não estiver na sua alçada dar solução;
- (...)

TRANSGRESSÕES GRAVES (G)

62. faltar com a verdade;
 63. utilizar-se do anonimato para a prática de transgressão disciplinar;
 64. freqüentar ou fazer parte de sindicatos proibidos por lei;
 65. deixar de cumprir ou de fazer cumprir normas regulamentares na esfera de suas atribuições, bem como deixar de comunicar ou punir transgressor da disciplina;
 66. retardar ou prejudicar medidas ou ações de ordem judicial ou policial, de que esteja investido ou que deva promover;
 67. deixar de comunicar a tempo, ao superior imediato, ocorrência no âmbito de suas atribuições, quando se julgar suspeito ou impedido de providenciar a respeito;
- (...)

3.2.1 A Competência Para Aplicação da Punição

A competência para realizar um ato disciplinar é definida através da legislação específica disciplinar do Estado de Goiás, que estabeleceu o rol de autoridades militares que detêm o poder disciplinar, assim como o seu alcance dentro da instituição.

Preceitua o art. 9º do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996):

Art. 9º - as autoridades competentes para aplicar as prescrições contidas neste regulamento, bem como os limites máximos de punição aplicáveis, estão especificados no Anexo Único.

§ 1º - A competência referida no "caput" deste artigo refere-se ao cargo e não ao grau hierárquico da autoridade, restringindo-se aos policiais militares que servirem sob suas ordens.

§ 2º - A competência conferida aos Chefes de Serviços e de Assessorias limitar-se-á às ocorrências relativas às atividades inerentes ao serviço de suas repartições

Eis o quadro apresentado no anexo único do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996):

LIMITES MÁXIMOS DE PUNIÇÃO DISCIPLINAR QUE CADA AUTORIDADE PODE APLICAR					
POSTO OU GRADUAÇÃO DO TRANSGRESSOR	AUTORIDADES				
	I e II	III	IV	V	VI
Oficiais da Ativa	30 dias de prisão	20 dias de prisão	15 dias de prisão	06 dias de prisão	repreensão
Oficiais da reserva remunerada	30 dias de prisão	xxxxxxxx	xxxxxxxx	xxxxxxxx x	xxxxxxxxxx
Aspirante-a-oficial e Subtenente da ativa (1)	30 dias de prisão	25 dias de prisão	20 dias de prisão	10 dias de prisão	08 dias de prisão
Sargentos, Cabos e Soldados da ativa (1) (2)	30 dias de prisão			15 dias de prisão	08 dias de detenção
Asp-Of, Subtenente, Sargentos, Cabos e Soldados da Reserva remunerada (3)	20 dias de prisão	xxxxxxxx x	xxxxxxxx x	xxxxxxxx x	xxxxxxxx
Alunos do Curso de Formação de Oficiais (1)	30 dias de prisão			10 dias de prisão	08 dias de detenção

Alunos do Curso de Formação de Sargentos (1)			
Alunos do Curso de Formação de Cabos e Soldados (1)			

- (1) - LICENCIAMENTO A BEM DA DISCIPLINA – aplicável nos casos previstos nos §§ 1º a 4º do Art. 27
- (2) - EXCLUSÃO A BEM DA DISCIPLINA – aplicável nos casos previstos nos §§ 5º e 6º do Art. 27.
- (3) - EXCLUSÃO A BEM DA DISCIPLINA DA RESERVA REMUNERADA – aplicável nos casos previstos nos §§ 5º a 6º do Art. 27.

Autoridades, Itens:

- I) Governador do Estado;

- II) Cmt-Geral, SubCm-Geral e Sec. Ch do GM;
- III) Ch do EMG, Corregedor, CRPM, CPE e Diretores;
- IV) Subch do EM, Ch de Seções do EM, Assistente PM da SSP, Ajd-Geral, Cmt de OPM;
- V) Subemt de OPM, Ch de Seção, Serviços, Assessorias;
- VI) Ch de Seção de OPM, Cmt de Cia e de Pel.

3.2.2 O Rito Procedimental Adotado no Processo Disciplinar Militar

O processo de apuração de transgressão disciplinar militar é iniciado por meio do recebimento e do processamento da comunicação da ocorrência, podendo ser processada por escrito, mediante instauração de sindicância, ou caso seja conhecida diretamente e pessoal pela autoridade competente, será dispensada a sindicância e será lavrado termo das declarações do transgressor, conforme preceitua o art. 14 e seu parágrafo único, do Decreto n. 4.717/96 (GOIÁS, 1996):

Art. 14 – A apuração da prática, circunstância, amplitude e autoria de transgressões disciplinares cometidas por integrantes da Polícia Militar de Goiás, quando necessário, será processada por escrito, mediante instauração de sindicância, conforme normas adotadas pela Polícia Militar.
Parágrafo único – Havendo conhecimento pessoal e direto da transgressão disciplinar, por parte da autoridade competente para aplicar a punição, ficará dispensada a instauração de sindicância ou apuração sumária, devendo a autoridade tomar por termo as declarações do transgressor.

A partir desse momento, o procedimento a ser adotado desde a sindicância até o cumprimento da punição disciplinar, deve observar aos mandamentos do ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional, tais como os princípios do contraditório e da ampla defesa, sob pena de apresentar nulidade absoluta ou relativa.

O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996), em seus Art. 17 e 18, dispõe acerca da análise a ser realizada das transgressões disciplinares, determinando que se considere as causas determinantes, as atenuantes e agravantes da transgressão, bem como os antecedentes do transgressor, indicando ainda as hipóteses em que as transgressões cometidas poderão ser justificadas, conforme infere-se da leitura dos dispositivos abaixo transcritos:

Art. 17 – O julgamento das transgressões deve ser precedido de uma análise que considere:

I – os antecedentes do transgressor;

II – as causas determinantes;

III – a natureza dos fatos ou atos que as envolveram;

IV – as conseqüências que delas possam advir.

Art. 18 – No julgamento das transgressões podem ser levantadas causas que as justifiquem ou circunstâncias que as atenuem ou agravem.

§ 1º - A transgressão poderá ser justificada:

I – quando cometida na prática de ação meritória, no interesse do serviço ou da ordem pública;

II – quando cometida em legítima defesa, própria ou de outrem;

III – quando cometida em obediência à ordem de superior;

IV – quando cometida a fim de compelir o subordinado a cumprir rigorosamente o seu dever, em caso de perigo iminente, necessidade urgente, calamidade pública e para preservação da ordem e da disciplina;

V – quando cometida por motivo de força maior, plenamente comprovada;

VI – no caso de ignorância plenamente comprovada, desde que não atente contra os sentimentos normais de patriotismo, humanidade e probidade.

§ 2º - Não haverá punição quando for reconhecida qualquer causa de justificação.

§ 3º - são circunstâncias atenuantes da transgressão:

I – o bom comportamento;

II – relevantes serviços prestados;

III – ter sido cometida para evitar mal maior;

IV – ter sido cometida em defesa própria, de direitos próprios ou de outrem, desde que não constitua causa de justificação;

V – falta de prática no serviço;

VI – ação de solidariedade humana plenamente comprovada.

§ 4º - São circunstâncias agravantes da transgressão:

I – o mau comportamento;

II – a prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões;

III – a reincidência;

IV – o conluio de duas ou mais pessoas;

V – ter sido cometida durante o serviço;

VI – ter sido cometida em presença de subordinado, tropa ou em público;

VII – ter abusado o transgressor de sua autoridade hierárquica;

VIII – a premeditação.

Portanto, a decisão que julga o processo disciplinar militar deverá observar o dispositivo da lei para analisar o ato ilícito disciplinar, considerando cada um dos quesitos apontados nos artigos acima indicados no julgamento e fixação da pena condenada observando as agravantes e atenuantes previstas.

3.2.3 AS Penalidades Disciplinares aplicadas ao Policial Militar

O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996), em seu art. 20, prevê a existência de 07 punições cabíveis quando constatada a ocorrência de transgressão disciplinar, sendo elas a advertência, repreensão, detenção, prisão, transferência a bem da disciplina, licenciamento a bem da disciplina e exclusão a bem da disciplina especificando nos artigos seguintes o conceito e o procedimento a ser adotado na aplicação de cada uma, conforme segue *in verbis*:

Art. 20 – As punições disciplinares a que estão sujeitos os policiais militares, segundo a classificação resultante do julgamento das transgressões, são as seguintes:

I – advertência;

II – repreensão;

III – detenção; IV – prisão;

V – transferência a bem da disciplina;

VI – licenciamento a bem da disciplina;

VII – exclusão a bem da disciplina.

§ 1º - A punição de advertência é a forma mais branda de punir. Consiste numa admoestação verbal ao transgressor, feita em caráter particular ou ostensivamente.

Quando ostensivamente, poderá ser na presença de superiores, no círculo de seus pares, ou na presença de tropa e, por ser verbal, não deve constar em ficha individual de informações.

§ 2º - A punição de repreensão consiste numa admoestação escrita e deve ser publicada em boletim e transcrita nos assentamentos do punido.

§ 3º - A punição de detenção consiste na restrição da liberdade do policial militar, o qual deve permanecer no local que lhe for determinado, normalmente o quartel, sem o caráter de confinamento, sendo que:

I – o detido comparece a todos os atos de instrução e serviço;

II – em casos especiais, a critério da autoridade que aplicou a punição, o Oficial ou Aspirante-a-Oficial poderá ficar detido em sua residência.

§ 4º - A punição de prisão consiste no cerceamento da liberdade do policial militar punido, em local próprio e designado para tal, observando-se o seguinte:

I – os policiais militares dos diferentes círculos estabelecidos no Estatuto dos Policiais Militares, não poderão ficar presos no mesmo compartimento;

II – são lugares de prisão:

a) para Oficial e Aspirante-a-Oficial, o alojamento de Oficiais;

b) para Aluno-Oficial, o alojamento de Alunos-Oficiais;

c) para Subtenentes e Sargentos, o alojamento de Subtenentes e Sargentos;

d) para as demais praças, o alojamento de Cabos e Soldados.

III – em casos especiais, a critério da autoridade que aplicou a punição, o Oficial ou Aspirante-a-Oficial poderá ter sua residência como local de cumprimento de prisão;

IV – quando não dispuser de instalações apropriadas, cabe à autoridade que aplicou a punição, solicitar ao escalão superior local para servir de prisão, em outra OPM;

V – os presos disciplinares devem ficar separados dos presos à disposição da Justiça.

Art. 21 – As punições disciplinares de detenção e prisão não podem ultrapassar de 30 (trinta) dias.

Art. 26 – A transferência a bem da disciplina será aplicada pelo Comandante Geral ao policial militar que se tornar incompatível com a comunidade em que serve.

Art. 27 – O licenciamento e a exclusão a bem da disciplina consistem no afastamento do policial militar das fileiras da Corporação.

§ 1º - O licenciamento a bem da disciplina será aplicado à Praça sem estabilidade assegurada, mediante sindicância sumária, instaurada e instruída com garantia de defesa, devendo o encarregado, ao final, emitir parecer conclusivo e devidamente fundamentado.

§ 2º - A defesa do indiciado será patrocinada por profissional habilitado.

§ 3º - Aplicação do licenciamento a bem da disciplina compete ao Comandante-Geral da Corporação, quando:

I – a transgressão for atentatória às instituições ou afetar o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar e o decore da classe e, como repressão imediata, se tornar absolutamente necessária à preservação da disciplina;

II – a praça estiver classificada no comportamento MAU e evidente a impossibilidade de melhoria de comportamento, como está prescrito neste regulamento;

III – houver condenação transitada em julgado, por infração comum, excluídas as culposas, com pena privativa de liberdade superior a dois anos.

§ 4º - O licenciamento a bem da disciplina poderá ser aplicado, a critério do Governador do Estado e do Comandante Geral, quando o policial militar for condenado por crime comum de natureza culposa, com sentença transitada em julgado.

§ 5º - A aplicação de exclusão a bem da disciplina, prevista neste artigo, será precedida de julgamento por Conselho de Disciplina.

§ 6º - a exclusão a bem da disciplina deve ser aplicada de acordo com o previsto no Estatuto dos Policiais Militares de Goiás

Desse modo, para transgressões mais leves, aplicam-se as penas de advertência e repreensão. Para as transgressões médias a grave, aplicam-se as penas de detenção, prisão e transferência a bem da disciplina, restando para as transgressões mais graves as penas máximas de licenciamento a bem da disciplina e exclusão a bem da disciplina.

3.2.4 Dos Recursos Cabíveis

O militar que não concorde com a pena disciplinar imposta poderá recorrer a

dois institutos previstos no regulamento estadual específico, quais sejam, o pedido de reconsideração de ato e a queixa.

Por força da lei, conceitua-se recurso disciplinar como a possibilidade do policial militar que entenda ter sido prejudicado, ofendido ou injustiçado de recorrer da condenação disciplinar realizada por seus superiores hierárquicos.

Dividem-se em pedido de reconsideração de ato, solicitado perante a autoridade que praticou o ato a fim de ser feito o reexame e reconsideração, e queixa, dirigido diretamente ao superior imediato da autoridade contra quem é apresentada.

Cumpram-se ressaltar que a queixa somente é cabível após a interposição do pedido de reconsideração e seu julgamento, por força do art. 54, em seu parágrafo 2º (GOIÁS, 1996).

Dispõem os art. 52 a 54 do Decreto 4.717/96 (GOIÁS, 1996):

Art. 52 – Recurso disciplinar é o direito concedido ao policial militar que se julgue prejudicado, ofendido ou injustiçado por superiores hierárquicos, na esfera disciplinar.

Parágrafo único – São recursos disciplinares:

I – pedido de reconsideração de ato;

II – queixa.

Art. 53 – Reconsideração de ato é o recurso por meio do qual o policial militar, que se julgue prejudicado, ofendido ou injustiçado, solicita à autoridade que praticou o ato que reexamine sua decisão e a reconsidere.

§ 1º - O pedido de reconsideração de ato deve ser encaminhado através da autoridade a quem o requerente estiver diretamente subordinado, no prazo máximo de 08 (oito) dias, a contar da data em que o policial militar tomar, oficialmente, conhecimento dos fatos que o motivaram.

§ 2º - A autoridade, a quem é dirigido o pedido de reconsideração de ato, deve dar despacho ao mesmo no prazo máximo de 04 (quatro) dias. Findo este prazo, considera-se indeferido o pedido.

Art. 54 – Queixa é o recurso disciplinar, interposto pelo policial militar que se julgue injustiçado, dirigido diretamente ao superior imediato da autoridade contra quem é apresentada.

§ 1º - A apresentação da queixa só é cabível após o pedido de reconsideração de ato ter sido solucionado e publicado em boletim da OPM onde serve o querelante.

§ 2º - A apresentação da queixa deve ser feita dentro do prazo de 5 (cinco) dias, a contar da publicação, em boletim, da solução de que trata o parágrafo anterior, ou de seu indeferimento por decurso de prazo.

§ 3º - A autoridade destinatária da queixa deverá notificar a autoridade que praticou o ato questionado sobre objeto do recurso disciplinar apresentado.

§ 4º - O querelante deve, sempre que possível, ser afastado da subordinação direta da autoridade contra quem formulou o recurso, até que o mesmo seja

julgado. Deve, no entanto, permanecer na localidade onde serve salvo a existência de fatos que contra-indiquem sua permanência na mesma.

Conforme se verifica da leitura dos dispositivos acima transcritos, é cabível o recurso contra a decisão do processo disciplinar militar, devendo primeiro ser interposto em favor da autoridade que prolatou a decisão, via pedido de reconsideração, para somente após a publicação da decisão deste, se tornar possível a apresentação da queixa perante o superior imediato da autoridade contra quem foi apresentada.

3.2.5 A Possibilidade de Modificação da Punição Aplicada

A punição administrativa, após ser aplicada, poderá ser modificada pela autoridade competente quando tiver conhecimento de fatos novos que recomendem tal modificação, realizando-se através de anulação, relevação, atenuação ou agravação, conforme preceitua o art. 39 do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996):

Art. 39 – Depois de aplicada, a punição pode ser modificada pela autoridade que a aplicou ou por outra, superior e competente, quando tiver conhecimento de fatos que recomendem tal procedimento.

Parágrafo único – As modificações da punição aplicada são as seguintes:

- I – anulação;
- II – relevação;
- III – atenuação;
- IV – agravação.

Dessa forma, tem-se que a punição poderá ser anulada, sua aplicação poderá ser relevada, suspendendo-se o cumprimento da punição imposta ou mesmo atenuada, transformando a punição em uma menos rigorosa, conforme regulamento no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996):

Art. 40 – A anulação da punição consiste em torná-la sem efeito.

§ 1º - A anulação da punição:

- I – deve ser concedida quando ficar comprovada a injustiça ou ilegalidade na sua aplicação;
- II – far-se-á em obediência aos prazos seguintes:

- a) em qualquer tempo, pelas autoridades especificadas nos itens I e II do Anexo Único deste regulamento;
- b) no prazo de 60 (sessenta) dias, pelas demais autoridades previstas no Anexo Único.

§ 2º - a anulação concedida durante o cumprimento da punição importa em ser o punido posto em liberdade imediatamente.

Art. 41 – A anulação da punição deve eliminar toda e qualquer anotação e/ou registro nas alterações do policial militar, relativa à sua aplicação.

Art. 42 – a autoridade que tomar conhecimento de comprovada ilegalidade ou injustiça na aplicação de punição e não tenha competência para anulá-la ou não disponha dos prazos referidos no § 1º do art. 43, deve propor a sua anulação à autoridade competente, fundamentadamente.

Art. 43 – A relevação consiste na suspensão do cumprimento da punição imposta.

Parágrafo único – A relevação de punição pode ser concedida:

I – quando ficar comprovado que foram atingidos os objetivos visados com a aplicação da mesma, independente do tempo de punição a cumprir;

II – por motivo de passagem de comando, data de aniversário da OPM ou data nacional, quando tiver sido cumprida, pelo menos, a metade da punição.

Art. 44 – A atenuação de punição consiste na transformação da punição aplicada em uma menos rigorosa, se assim recomendarem o interesse da disciplina e a finalidade da punição.

Contudo, a penalidade aplicada também poderá ser agravada, transformando-a em outra mais rigorosa, podendo ser efetivada apenas no momento da aplicação da punição, conforme inteligência do art. 45 do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996):

Art. 45 – A agravação de punição consiste na transformação da punição aplicada em outra mais rigorosa, fundamentada nas mesmas razões do artigo anterior.

Parágrafo único – A agravação só poderá ser efetivada no ato da aplicação da punição.

Art. 46 – A competência para anular, relevar, atenuar e agravar as punições impostas é conferida à autoridade que aplicou ou superior a esta, devendo a decisão ser justificada em boletim.

3.2.6 O Instituto da Prescrição no Processo Disciplinar Militar em Goiás

A prescrição atinge o poder punitivo da Administração, ocorrendo antes da condenação e impedindo o processo, ou depois da condenação, não possibilitando a aplicação da sanção condenada, promovendo a extinção da punibilidade do fato.

DI PIETRO (2015, p. 702) ensina:

A prescrição designa, de um lado, a perda do prazo para recorrer de decisão administrativa; de outro, significa a perda do prazo para que a Administração reveja os próprios atos; finalmente, indica a perda do prazo para aplicação de penalidades administrativas.

O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás (GOIÁS, 1996), em seu art. 69, estabelece o prazo de 04 anos:

Art. 69. A ação disciplinar prescreve em 4 (quatro) anos, contados da data da transgressão.

Dessa forma, transcorrido o prazo de 04 anos após a instauração do procedimento disciplinar militar sem a prolação da decisão condenatória, prescreve-se o direito de punir disciplinarmente o policial militar. Do mesmo modo, após a condenação, passados 04 anos sem a aplicação da penalidade cominada, prescreve-se o direito de aplicar a sanção disciplinar, extinguindo a punibilidade do agente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta do presente trabalho era apresentar o processo administrativo disciplinar militar goiano.

Para tanto, destacou-se no primeiro capítulo do processo administrativo no ordenamento jurídico brasileiro, suas nuances e cabedal princípio lógico.

Já no capítulo segundo estudou-se o processo administrativo disciplinar, mais especificamente os delineamento do processo administrativo disciplinar federal (Lei n. 8.112/90).

Por fim no terceiro capítulo, discorreu-se sobre o processo administrativo disciplinar militar com suas particularidades, para demonstrar suas particularidades diante do processo disciplinar civil, tratando-se especificamente do processo disciplinar militar do Estado de Goiás, regulado pela Lei n. 8.033/1975 (Estado de Goiás, 1975) e pelo recente Decreto n. 4.474/1996 (Estado de Goiás, 1996).

Ficou assentado no trabalho que o direito disciplinar ínsito à Administração Pública ganha contornos específicos no âmbito militar, situando-se o fenômeno da ampla processualidade, no que se constatou que o militar sujeito à ação disciplinar é titular de direitos e garantias fundamentais, devendo ser considerados os princípios norteadores da atividade militar, qual seja, a hierarquia e subordinação.

Desta feita, espera-se que se tenha delimitado o processo administrativo disciplinar do Estado de Goiás, tanto do seu aspecto material, quanto processual, apresentando suas particularidades diante do tronco comum que é o direito administrativo disciplinar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 21ª ed. Revista e Atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República do Brasil: promulgando em 5 de outubro de 1988. Disponível < <http://www.planalto.gov.br> > Acesso em 23 mar. 2015.

_____. Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm>
> Acesso em 20 de setembro de 2015.

ESTADO DE GOIÁS. Lei 8.033, de 02 de dezembro de 1975. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm>
Acesso em 20 de setembro de 2015.

_____. Decreto 4.717, de 07 de outubro de 1996. **Aprova o Regulamento disciplinar da Polícia Militar do Estado de Goiás – RDPM-GO**. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/decretos/numerados/1996/decreto_4717.htm>
> Acesso em 24 de setembro de 2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 26ª ed. Revista, ampliada e atualizada até 31-12-2012. São Paulo: Atlas, 2013.

CARVALHO, Antônio Carlos Alencar. **Manual de processo disciplinar e sindicância à luz da jurisprudência dos Tribunais e da casuística da Administração Pública**. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

COSTA, José Armando da. **Direito administrativo disciplinar: teoria e prática**. 2. edição, São Paulo: Editora Método, 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

GUIMARÃES, Francisco Xavier de Silva. **Regime disciplinar do servidor público civil da união**. 2 edição. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

MADEIRA, Vinicius de Carvalho. **Lições de processo disciplinar: atualizado com a súmula vinculante n. 5, do STF**. Brasília: Fortium, 2008.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 7ª ed. Revista, ampliada, reformada e atualizada até 01-01-2013. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **Tratado de direito administrativo disciplinar**. 2. edição. Rio de Janeiro: Forense: 2012.

MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. 17 edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MENDONÇA, Alzino Furtado de; ROCHA, Cláudia Regina Ribeiro; NUNES, Heliane Prudente. **Trabalho Acadêmicos: planejamento, execução e avaliação**. Goiânia: Faculdades Alves Faria, 2008.

MIKALOVSKI, Algacir. ALVES, Robson. **Manual de processos administrativos disciplinares militares**. 2. Edição. Curitiba: Juruá, 2011.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 3. edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015

SILVA, Léo da Silva. **Sindicância & processo disciplinar em 50 súmulas**. Brasília: Brasília Jurídica: 2005.