

**PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR:
SUSPENSÃO DO PROCESSO E CONSENSUALIDADE
(LEI Nº 8.112/90)**

**PROCESO DISCIPLINARIO ADMINISTRATIVO:
SUSPENSIÓN DEL PROCESO Y CONSENSUALIDAD
(LEY Nº 8.112/90)**

Rodrigo Gama Croches¹
gamacroches@yahoo.com.br

Mariana Lemos de Campos²
marianalcampos@yahoo.com.br

RESUMO: O processo administrativo disciplinar é meio colocado à disposição da Administração Pública para a aplicação de penalidades aos seus servidores. Cuida-se de instrumento para averiguar e punir as condutas inapropriadas dos agentes públicos. Desse modo, vincula-se ao poder-dever disciplinar da autoridade administrativa de iniciar uma investigação diante de uma eventual transgressão funcional e busca a preservação da moralidade administrativa. A legislação regulamentadora do assunto é a Lei nº 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais), que dispõe acerca do rito a ser seguido para a apuração dos fatos e da aplicação de penalidades. No entanto, a legislação federal não contempla dispositivos que permitam uma forma alternativa de solução do problema, como, por exemplo, a possibilidade de suspensão do processo disciplinar. Assim, o presente trabalho se propõe a investigar os procedimentos determinados pela Lei nº 8.112/90 relativamente ao processo administrativo disciplinar, bem como analisar se seria viável a inserção de um dispositivo que permita uma maior consensualidade dentro do processo punitivo.

PALAVRAS-CHAVE: Administração Pública Concertada. Poder Administrativo Disciplinar. Processo Administrativo.

RESUMEN: El proceso administrativo disciplinario se pone a disposición a través de la Administración Pública para la aplicación de sanciones en sus servidores. Esta es una herramienta para investigar y sancionar la mala conducta de los funcionarios públicos. Por lo tanto, la autoridad administrativa tiene el deber de iniciar investigación sobre una posible transgresión funcional para preservar la moralidad administrativa. La legislación reguladora

¹ Mestrando em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduado em Direito Previdenciário pela UGF e graduado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Professor do Curso de Direito da Faculdade Pitágoras e da UNIPAC em Uberlândia.

² Mestranda em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduado em Ciências Criminais pela Universidade Pitágoras e graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Bolsista CAPES.

es la Ley nº 8.112/90 (Estatuto de los funcionarios públicos federales), que tiene sobre el rito que se seguirá para la determinación de los hechos y la aplicación de sanciones. Sin embargo, la ley federal no incluye los dispositivos que permiten una forma alternativa de resolver el problema, por ejemplo, la suspensión de la acción disciplinaria. Así, este estudio tiene como objetivo investigar los procedimientos establecidos por la Ley nº 8.112/90 sobre los procedimientos disciplinarios administrativos y analizar si es factible insertar un dispositivo que permite un mayor consenso en el proceso sancionador.

PALABRAS CLAVE: Administración Pública Concertada. Poder Disciplinario Administrativo. Procedimiento Administrativo.

INTRODUÇÃO

O processo administrativo disciplinar (PAD) é instrumento criado para punição de desvios funcionais cometidos por agentes públicos. Visa a preservação do interesse público e salvaguarda das funções administrativas. Daí, a afirmação de que a Administração Pública tem o poder-dever de punir condutas alheias aos princípios administrativos.

Com efeito, o processo administrativo disciplinar é aplicável aos servidores públicos e pode levar à imposição de penalidades de caráter administrativo. Diferentemente do poder de polícia, que se aplica à limitação da liberdade individual dos particulares, o poder disciplinar exige alguma vinculação específica entre o indivíduo e a Administração Pública, por exemplo, que o agente investigado seja servidor público.

Ademais, quando a autoridade administrativa toma ciência de uma transgressão funcional, imperiosa se torna a instauração do processo administrativo, fato que se consubstancia em verdadeiro poder-dever administrativo. Dessa forma, existe o dever de iniciar a investigação sob pena, inclusive, de haver responsabilização criminal da autoridade, por condescendência criminosa, conforme artigo 320 do Código Penal:

Deixar o funcionário, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo ou, quando lhe falte competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente: Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa.

Por outro lado, abre-se caminho para uma nova forma de solução dos desvios cometidos pelos servidores públicos. Trata-se, na verdade, da tentativa de alteração de paradigma com a inserção de uma comunicação (diálogo) entre o agente transgressor e a Administração Pública, com a suspensão do processo administrativo disciplinar.

Justifica-se a temática, pois a legislação que regulamenta o assunto em nível federal (Lei nº 8.112/90) não contém dispositivo que permita a suspensão do processo administrativo. Nessa perspectiva, torna-se necessária a busca de respostas aos seguintes questionamentos: 1) diante da ausência de dispositivos que permitam a suspensão do processo administrativo disciplinar, seria possível a inserção desse mecanismo no PAD federal? 2) o ordenamento jurídico brasileiro contempla dispositivos que permitem a adoção de instrumentos de ajustamento de conduta? e 3) qual seria a melhor proposta de mudança, no PAD, para se atingir os objetivos da administração concertada?

Nesse sentido, a abordagem metodológica terá três dimensões: analítica, empírica e normativa. A dimensão analítica corresponderá à precisão dos conceitos envolvidos no trabalho. A dimensão empírica ocupará-se do direito vigente na visão dos tribunais, e a normativa se proporrá a sugerir algumas possíveis soluções aos problemas que serão analisados.

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR FEDERAL

O direito administrativo brasileiro desenvolveu uma série de instrumentos para a concretização dos interesses públicos e dos interesses dos administrados, como o processo administrativo sancionador, o processo administrativo fiscal, o processo administrativo previdenciário, o processo administrativo disciplinar, entre outros. Cada espécie de processo administrativo tem regulamentação própria e quando inexistente essa regulamentação o processo deverá ser regulado pela Lei nº 9.784/99. De acordo com o ensinamento do Professor Celso Antônio Bandeira de Mello:

Procedimento administrativo ou processo administrativo é uma sucessão itinerária e encadeada de atos administrativos que tendem, 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 compôs 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 co-participam do rumo tendencial que se 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. (MELLO, 2006, p. 446).

Importante ressaltar a divergência doutrinária existente acerca da denominação processo ou procedimento administrativo. Contudo, depreende-se que a aplicação de penalidades a servidores públicos somente pode ocorrer com a instauração de um processo, ou seja, com a realização de uma sequência de atos voltados para apuração dos fatos e eventual aplicação de punição. Assim, entendido como processo administrativo disciplinar, exige para seu encaminhamento a execução de inúmeros procedimentos administrativos. Nesse ponto, fundamental o apontamento de Maria Sylvia:

Não se confunde processo com procedimento. O primeiro existe sempre como instrumento indispensável para o exercício de função administrativa; tudo o que a Administração Pública faz, operações materiais ou atos jurídicos, fica documentado em um processo; cada vez que ela for tomar uma decisão, executar uma obra, celebrar um contrato, editar um regulamento, o ato final é sempre precedido de uma série de atos materiais ou jurídicos, consistentes em estudos, pareceres, informações, laudos, audiências, enfim, tudo o que for necessário para instruir, preparar e fundamentar o ato final objetivado pela Administração. O procedimento é conjunto de formalidades que devem ser observadas para a prática de certos atos administrativos; equivale a rito, a forma de proceder; o procedimento se desenvolve dentro de um processo administrativo. (PIETRO, 2004, p. 544).

A Lei nº 8.112/90, nos artigos 143 a 182, regulamenta o processo administrativo disciplinar para os servidores públicos federais. Referida legislação determina que dois

caminhos podem ser seguidos para a apuração e eventual punição de agentes públicos, a saber: sindicância e o processo administrativo disciplinar.

Não se pode olvidar que a aplicação de penalidades pressupõe o respeito aos direitos e garantias fundamentais. A privação de direitos tem caráter excepcional e deve ser conduzida com a observância dos seguintes princípios: necessidade de garantia de contraditório e ampla defesa; devido processo legal; motivação; impulsão oficial e presunção de inocência. Tal obrigação se faz necessária diante a possibilidade de perseguição a um determinado servidor público por motivos pessoais, convicções religiosas, aspectos ligados à sua condição pessoal, bem como por razões de caráter político.

Outro aspecto controvertido que existia na jurisprudência, relacionava-se com a necessidade de advogado para defesa do servidor no processo administrativo disciplinar. O entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), consolidado na Súmula nº 343, firmou-se no sentido de que a defesa patrocinada por advogado era indispensável em todas as fases do processo³. Entretanto, a discussão foi levada ao Supremo Tribunal Federal (STF), que se posicionou em sentido contrário, conforme se depreende pela leitura da Súmula Vinculante nº 5: “a falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição”.

Adotando posição contrária à tese acolhida pelo STF, a Professora Cristina Fortini leciona que:

O entendimento exposto na Súmula Vinculante nº 5 não apenas representa um retrocesso no processo de lutas e conquistas a favor do cidadão e do servidor, como destoa do princípio da eficiência, cuja aplicação no processo administrativo disciplinar clamará pela busca da solução ótima, resultado de ponderações e diálogos que só se fazem presentes quando as partes estão minimamente niveladas, usufruindo de instrumentos/armas similares. A presença do advogado proporcionará a defesa real do acusado e contribuirá para a construção do entendimento correto sobre o caso, salvaguardando, em última análise, o interesse público. (FORTINI, 2012, p. 14).

Outra característica do processo administrativo disciplinar, prevista no artigo 126 da Lei nº 8.112/90, é a incomunicabilidade de instâncias, isto é, as decisões tomadas na esfera

³ “Súmula nº 343 – STJ: É obrigatória a presença de advogado em todas as fases do processo administrativo disciplinar.”

criminal não tem repercussão na seara administrativa, salvo no caso de decisão que negue a autoria do fato ou negue sua existência.

Vale lembrar que, quando a instauração do processo disciplinar ocorrer através de denúncia, é imprescindível a identificação do denunciante e de seu endereço, vedada, portanto, a denúncia apócrifa nos termos do artigo 144 da Lei nº 8.112/90.

Como já mencionado, existem duas modalidades de apuração das penalidades cometidas pelos servidores públicos, segundo a Lei nº 8.112/90. A investigação pode acontecer por meio de sindicância ou de processo administrativo disciplinar. A primeira forma de investigação é instaurada como fase preliminar do PAD ou para a apuração de fatos puníveis com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, sendo dispensado contraditório e ampla defesa quando se tratar de sindicância preparatória. Já a segunda espécie é instaurada para a aplicação de faltas mais graves como demissão ou suspensão superior a 30 (trinta) dias.

Ressalta-se, ainda, que não se utiliza mais a verdade sabida e o termo de declaração como forma de aplicação de penalidade aos agentes públicos, pois esses instrumentos não asseguram contraditório e ampla defesa ao interessado.⁴ A verdade sabida configura-se pelo conhecimento pessoal (público/notório), por parte da autoridade, da infração cometida pelo servidor, fato que lhe autorizaria, de pronto, o poder de aplicar punição ao agente público. Já o termo de declaração seria forma sumaríssima de comprovação de faltas, com a confissão do acusado em depoimento, ficaria, a autoridade administrativa, autorizada a aplicar pena. Percebe-se que tais instrumentos de aplicação de penalidades não encontram base em um Estado Democrático de Direito por afrontarem de maneira direta os direitos e garantias fundamentais.

A sindicância tem como características principais o prazo de duração de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período; a condução se dá por meio de servidor ou comissão e pode resultar em arquivamento, aplicação de penalidade ou se a pena for mais grave que a suspensão de 30 (trinta) dias, encerra-se a sindicância e instaura-se o PAD.

De outro modo, o processo administrativo disciplinar tem duração de 60 (sessenta) dias, com prorrogação por igual período, e comissão formada por 03 (três) servidores. O rito para sua conclusão é mais complexo, obviamente, por conta da gravidade das penalidades que

⁴ Nesse sentido se posicionam Maria Sylvia Zanella Di Pietro e Nelson Nery Costa.

podem ser aplicadas ao seu término. Comporta, assim, as seguintes fases: 1) instauração; 2) inquérito: 2.1) instrução; 2.2) defesa e 2.3) relatório; e 3) julgamento.

Resumidamente, pode-se estabelecer o seguinte rito para o PAD: tipificada a infração o indiciado terá 10 (dez) dias para apresentar defesa, se houver mais de um indiciado o prazo será de 20 (vinte) dias; caso não seja encontrado, a citação deverá ser publicada no DOU (Diário Oficial da União) e o prazo será de 15 (quinze) dias. Após a apreciação da defesa, deve-se elaborar o relatório, que deverá ser conclusivo quanto a inocência ou responsabilidade do servidor, inclusive com a indicação do dispositivo legal transgredido. Por fim, o processo deverá ser encaminhado para a autoridade realizar o julgamento dentro do prazo de 20 (vinte) dias.

O quadro abaixo sintetiza as diferenças entre a sindicância e o processo administrativo disciplinar:

Sindicância x PAD	Sindicância	PAD
Início	Abertura	Instauração
Penalidade	Pode ser aplicada.	Pode ser aplicada.
Quais?	Advertência e suspensão de até 30 dias.	Qualquer uma.
Garantia de ampla defesa?	Sim, dispensada no caso de instauração de PAD.	Sempre.
Prazo	Até 30 dias, prorrogável por igual período.	Até 60 dias, prorrogável por igual período.
Condução	Servidor ou comissão	Comissão

Com efeito, cumpre destacar alguns aspectos ligados à condução da investigação disciplinar administrativa referentes à produção de prova e ao afastamento cautelar do servidor.

Primeiramente, ressalta-se que a produção de prova dependerá da anuência do presidente da comissão, que poderá ou não deferir os pedidos dirigidos à comissão. Ademais, segundo entendimento do STF, a comissão poderá utilizar de provas produzidas em outros processos, procedimento conhecido com prova emprestada (STF RMS nº 25.485/DF⁵). Por força de determinação constitucional não se pode efetuar interceptação de comunicações dentro do PAD (art. 5º, inc. XIII CF/88). No entanto, caso a prova seja colhida dentro de um processo criminal poderá ser utilizada no PAD, conforme posicionamento do STF no Inq. nº 2.424/RJ⁶.

Além disso, existe a possibilidade legal de afastamento preventivo do servidor do trabalho durante a condução do processo por até 60 (sessenta) dias, interregno em que terá direito à remuneração. De acordo com a Professora Shirlei Silmara de Freitas Mello esse afastamento é importante medida cautelar disponível e fundamental, em alguns casos, para a correta condução do processo. Confira-se:

Além de auto determinar-se medida cautelar, a ordem prevista tem como finalidade evitar que o servidor possa prejudicar ou inviabilizar o trâmite normal do procedimento, desde a instauração até a decisão final, podendo a autoridade instauradora determinar o afastamento do exercício do cargo pelo

⁵ “EMENTA: ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. AGENTE POLICIAL FEDERAL. PROCESSO DISCIPLINAR. PROVA EMPRESTADA. DEMISSÃO. CONTRADITÓRIO. LEIS NºS 4.878/65 E 8.112/90. I - Embora a Comissão Processante tenha proposto a suspensão do servidor, respondeu ele por fatos que induzem, também, à pena de demissão, aplicada motivadamente pela autoridade julgadora (parágrafo único do art. 168 da Lei nº 8.112/90). II - Além de peças extraídas de inquérito policial, o processo disciplinar contém provas produzidas no âmbito da própria Administração, com o exercício do contraditório. III - A Lei nº 4.878/65 (Estatuto dos Policiais Civis da União e do Distrito Federal) prevê a aplicação subsidiária da "legislação relativa ao funcionalismo civil da União" (art. 62). IV - Recurso ordinário a que se nega provimento. (RMS 25485 / DF - DISTRITO FEDERAL - RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA - Relator(a): Min. CARLOS BRITTO, julgamento: 14/03/2006 - Órgão Julgador: Primeira Turma).”

⁶ “EMENTA: PROVA EMPRESTADA. Penal. Interceptação telefônica. Escuta ambiental. Autorização judicial e produção para fim de investigação criminal. Suspeita de delitos cometidos por autoridades e agentes públicos. Dados obtidos em inquérito policial. Uso em procedimento administrativo disciplinar, contra outros servidores, cujos eventuais ilícitos administrativos teriam despontado à colheita dessa prova. Admissibilidade. Resposta afirmativa a questão de ordem. Inteligência do art. 5º, inc. XII, da CF, e do art. 1º da Lei federal nº 9.296/96. Precedente. Voto vencido. Dados obtidos em interceptação de comunicações telefônicas e em escutas ambientais, judicialmente autorizadas para produção de prova em investigação criminal ou em instrução processual penal, podem ser usados em procedimento administrativo disciplinar, contra a mesma ou as mesmas pessoas em relação às quais foram colhidos, ou contra outros servidores cujos supostos ilícitos teriam despontado à colheita dessa prova. (Inq 2424 QO-QO / RJ - RIO DE JANEIRO - Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, julgamento: 20/06/2007 - Órgão Julgador: Tribunal Pleno).”

prazo de sessenta dias, prorrogável por outros sessenta. Trata-se de medida cautelar administrativa específica, nominada, típica, à qual poderíamos chamar de afastamento de servidor. (MELLO, 2006, p. 466).

Quando o processo administrativo disciplinar resultar na aplicação de sanção, caso sejam aduzidos novos fatos, poderá ser proposta uma revisão. A utilização desse mecanismo não pode resultar em agravamento da sanção anteriormente aplicada.

A revisão é cabível a qualquer tempo e tem como objetivo provar a inocência do servidor ou a inadequação da penalidade imposta. Deve tramitar em apenso ao processo administrativo originário, tendo como prazo de duração 60 (sessenta) dias. Ao final, poderá resultar na declaração de não produção de efeitos da pena aplicada, com o restabelecimento de todos os direitos.

Verifica-se, pelo exposto, que o processo administrativo disciplinar federal, regulado pela Lei nº 8.112/90, não contém dispositivo que permite a suspensão do processo, ao contrário do que já vem ocorrendo, por exemplo, no Município de Belo Horizonte. Ao que tudo indica, a suspensão do processo é instrumento que leva a uma melhor solução dos conflitos advindos da relação entre servidores e Administração Pública, razão pela qual é preciso aperfeiçoar a legislação federal no sentido de contemplar esse mecanismo.

PENALIDADES ADMINISTRATIVAS DA LEI Nº 8.112/90

Como consequência do cometimento de um ilícito administrativo, a Lei nº 8.112/90 prevê um rol de modalidades de penas a serem aplicadas aos servidores. De acordo com o artigo 127 são 06 (seis) as hipóteses de punição administrativa, quais sejam: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada. Nesse sentido, importante a lição de Nelson Nery Costa:

A falta disciplinar é uma ação ou omissão do servidor que contraria o interesse público, perturbando o funcionamento da Administração. Podem ser leves quando a natureza de que se revestem causam um mínimo de dano ao serviço público, mas se tornam graves quando repetidas. Graves, quando afetam o decoro, o prestígio, o bom andamento dos serviços ou causem dificuldades aos fins públicos. E gravíssimas, quando causam prejuízos tão elevados ao Estado que, ao serem apuradas, devem determinar o desligamento para sempre do servidor dos quadros do funcionalismo. Diante de uma falta disciplinar devidamente comprovada, deve ser aplicada uma sanção que significa a consequência danosa que o legislador atribuiu a quem viola a lei. (COSTA, 2007, p. 221).

Diferentemente do direito penal, em que prevalece o princípio da tipicidade cerrada, no direito administrativo a legislação permite certa margem de escolha da penalidade a ser aplicada ao servidor público. Assim, diante do descumprimento de um dever administrativo o servidor poderá, após o trâmite regular do processo administrativo disciplinar, sofrer uma sanção. Vale lembrar que nos artigos 116 e 117 estão elencados, respectivamente, os deveres e proibições relativos ao regime estatutário federal. Nota-se, pela leitura dos dispositivos, que se trata de relação meramente exemplificativa. Nessa perspectiva, se posiciona Maria Sylvia Zanella:

Não há, com relação ao ilícito administrativo, a mesma tipicidade que caracteriza o ilícito penal. A maior parte das infrações não é definida com precisão, limitando-se a lei, em regra, a falar em falta de cumprimento dos deveres, falta de exatidão no cumprimento do dever, insubordinação grave, procedimento irregular, incontinência pública; poucas são as infrações definidas, como o abandono de cargo ou os ilícitos que correspondem a crimes ou contravenções. Isso significa que a Administração dispõe de certa margem de apreciação no enquadramento da falta dentre os ilícitos previstos na lei, o que não significa possibilidade de decisão arbitrária. (PIETRO, 2004, p. 534).

Em razão da necessidade de adequação da pena ao fato e à situação pessoal do transgressor, alguns aspectos devem ser levados em consideração no momento de aplicação da pena, como a natureza e gravidade da sanção; os danos decorrentes do ilícito; as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes funcionais. A dosagem da pena pressupõe, nesse sentido, a escolha com base na proporcionalidade, com a observância ao princípio da individualização. Conforme leciona Maria Sylvia Zanella:

É precisamente essa margem de apreciação (ou discricionariedade limitada pelos critérios previstos em lei) que exige a precisa motivação da penalidade

imposta, para demonstrar a adequação entre a infração e a pena escolhida e impedir o arbítrio da Administração. Normalmente essa motivação consta do relatório da comissão ou servidor que realizou o procedimento; outras vezes, consta de pareceres proferidos por órgãos jurídicos preopinantes aos quais se remete a autoridade julgadora; se esta não acatar as manifestações anteriores, deverá expressamente motivar a sua decisão.(PIETRO, 2004, p. 534).

De maneira gradativa, a lei elenca as possíveis penalidades a serem aplicadas aos servidores públicos. A primeira penalidade trazida pela legislação é a advertência. Cuida-se de pena considerada branda se comparada com as outras hipóteses, tendo como características: a aplicação por escrito; a prescrição em 180 (cento e oitenta) dias; o registro no assentamento funcional do servidor. Além disso, o registro deve ser retirado após 03 (três) anos, caso não haja reincidência.

As hipóteses de aplicação de advertência constam no artigo 117, incisos I a VIII e XIX da Lei nº 8.112/90. A título exemplificativo, pode-se citar como fatos puníveis com advertência: a ausência do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe; a retirada, sem prévia anuência da autoridade, de qualquer documento ou objeto da repartição; a recusa de fé a documentos públicos; a oposição de resistência injustificada ao andamento de documentos; o cometimento a pessoa estranha à repartição do desempenho de atribuição de responsabilidade do servidor; a coação ou aliciamento de subordinado a se filiar a associação profissional ou sindical ou a partido político; a manutenção sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, de cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; a promoção de manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição e a recusa de atualizar os dados cadastrais quando solicitado.

Em nível intermediário entre a advertência e a demissão, a legislação prevê a pena de suspensão, que pode variar de 01 (um) a 90 (noventa) dias. Durante o período o servidor não poderá comparecer ao trabalho, perdendo o direito à remuneração. A possibilidade de aplicar a suspensão prescreve em 02 (dois) anos, sendo que o registro nos assentamentos funcionais deve ser mantido por 05 (cinco) anos. Ainda de acordo com o artigo 130 da Lei nº 8.112/90, a suspensão poderá ser convertida em multa de 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração diária do servidor, sendo que, neste caso deve haver conveniência para o serviço.

As hipóteses de aplicação de suspensão estão arroladas no artigo 117, incisos XVII e XVIII. Tal afirmação está substantiada por uma interpretação sistemática, já que a lei apenas se refere expressamente aos fatos puníveis com advertência e demissão; restando, por óbvio, os dois dispositivos mencionados que tratam das seguintes situações: cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

De natureza gravíssima, a demissão se caracteriza pela perda do cargo público. Não deve ser confundida com a exoneração que não tem caráter punitivo, ocorrendo, por exemplo, devido a não aprovação em estágio probatório ou no caso do servidor não entrar em exercício no prazo de 15 (dias) após a posse. Transcorridos 05 (cinco) anos, opera-se a prescrição da demissão. Essa modalidade de pena tem como hipóteses as situações descritas nos incisos IX a XVI do artigo 117 da Lei 8.112/90 além de outras condutas, tais como: crime contra a Administração Pública; abandono de cargo; inassiduidade habitual; improbidade administrativa; incontinência pública; conduta escandalosa; insubordinação grave em serviço; corrupção; acumulação ilegal de cargos; entre outras.

Destaca-se, ainda, que as mesmas hipóteses de demissão são aplicadas aos casos de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada.

Com efeito, após o regular andamento do processo administrativo disciplinar, caso se verifique que o servidor público cometeu um ato ilícito, não resta outra solução senão enquadrar a conduta em um dos dispositivos mencionados e aplicar a punição cabível. Nesse sentido, confira-se:

É que na lógica do controle-sanção não há meio termo: ou a conduta do controlado é conforme as regras e procedimentos ou não é: neste último caso, deve-se penalizar o sujeito, independentemente das circunstâncias práticas por ele vivenciadas na ocasião e das consequências futuras, às vezes negativas para o próprio funcionamento da máquina administrativa. (FERRAZ, 2012, p. 2).

Não obstante essa constatação, vem surgindo, nos últimos anos, alguns instrumentos que buscam conferir um caráter mais participativo no âmbito da Administração Pública, como é o caso da consensualidade nas decisões administrativas. Decorrencia dessa tendência é a criação de instrumentos de suspensão condicional do processo, inclusive do processo administrativo disciplinar, como foi feito em relação aos servidores estatutários vinculados ao Município de Belo Horizonte, após edição da Lei nº 9.310, de 12 de janeiro de 2007.

Ao que parece, a legislação federal precisa ser alterada no sentido de abarcar possibilidades de suspensão do processo administrativo disciplinar. De fato, a democratização das decisões administrativas e o caráter pedagógico das obrigações, a serem cumpridas durante o período de suspensão do processo, consolidam-se no sentido de aprimoramento da gestão pública.

Antes de se chegar a uma conclusão definitiva sobre a contribuição que medidas de cunho consensual trazem para a sociedade, fundamental se faz o aprofundamento acerca das teorias relativas à consensualidade na Administração Pública. É o que se pretende fazer no próximo item. Da mesma forma, torna-se relevante a análise da experiência em Belo Horizonte após a inserção da suspensão do processo, o que se fará no último item deste trabalho.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E CONSENSUALIDADE: NECESSIDADE DE APRIMORAMENTO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Com a finalidade de conferir um caráter democrático as decisões administrativas, instrumentos de controle mais abertos tem sido criados pela Administração Pública. Trata-se da tentativa de mudança do paradigma dominante no âmbito do direito público, notadamente no direito administrativo, em que, tradicionalmente, endente-se que deve prevalecer a supremacia do interesse público. Essa visão encontra-se ultrapassada, pois, atualmente, busca-se uma maior integração entre a sociedade e o Estado. Nesse sentido, leciona o Professor Diogo de Figueiredo:

A busca da eficiência das políticas públicas e o rigor do atendimento da processualidade – que se vai erguendo a formidável arquitetura juspolítica governamental das democracias substantivas, capaz de atender aos desafios institucionais de nosso tempo. Parece que o êxito e a robustez dessas teses já estão mais que comprovados pela rapidez e entusiasmo com que o Direito Público dos povos à vanguarda da civilização vêm avançando na consensualidade. (MOREIRA NETO, 2012, p.2).

Para reforçar o argumento de que não existe necessariamente conflito entre a supremacia do interesse público e o interesse particular, cumpre destacar o posicionamento de Gustavo Binimbojm:

Verifica-se não ser possível extrair “o princípio da supremacia do interesse público” da análise do conjunto normativo constitucional, haja vista a ampla proteção dispensada aos interesses particulares, de tal maneira que aceitá-lo como norma-princípio significaria sucumbir à inconsistência sistêmica que representa e afronta a constante busca pela unidade constitucional. O conteúdo constitucional descrito serve também como fundamento para rejeitar a colisão entre interesses públicos e privados, pressuposta pelo “princípio” em questão. Verifica-se que ambos encontram-se enraizados na Lei Maior, de sorte a haver uma “conexão estrutural” entre eles e não essa efetiva contradição. (BINENBOJM, 2008, p. 96).

Na mesma linha de pensamento, o Professor Diogo de Figueiredo argumenta que não se abandona o interesse público em detrimento do particular; mas, pelo contrário, preserva-se o interesse público na medida em que a maneira a ser utilizada para encontrar a solução atende tanto à Administração Pública quanto ao administrado. Nesse sentido:

Afastadas as convicções que se tornaram ideologicamente pelo tempo e pela inércia, a objeção central técnica remanescente se prendia à interpretação dada ao princípio da indisponibilidade do interesse público. Segundo a óptica então dominante, na esfera administrativa seria impossível negociar com o interesse público, o que proscreveria o emprego de todos os instrumentos do gênero, incluindo-se os de composição extrajudicial de conflitos, como a conciliação, a mediação, a arbitragem e os ajustamentos de conduta. Ora, distintamente do que se possa aceitar sem maiores indagações, em todas as modalidades preventivas e de composição de conflitos em que se envolva a Administração Pública, no âmbito do Direito Administrativo, jamais se cogita de negociar o interesse público, mas, sim, de negociar os modos de atingi-lo com maior eficiência. (MOREIRA NETO, 2012, p. 16).

Com efeito, a alteração das perspectivas relacionadas ao direito administrativo é resultado de um processo que iniciou-se, primeiramente, no âmbito do legislativo e do judiciário. Como decorrência da observação, em suas decisões, dos direitos e garantias fundamentais, ao passo que, a função administrativa persistia nas ideias de império da vontade do Estado. Nessa linha de raciocínio, confira-se:

A evolução da função legislativa e da função judicial assinalavam uma crescente harmonização entre a sociedade e o estado, pavimentando nos últimos duzentos anos o desenvolvimento de uma sólida teoria de direitos fundamentais e do primado da cidadania, de modo paradoxalmente discrepante, a função administrativa, que alojava o cerne da atividade de governo, manteria ainda, durante muito tempo, a velha postura imperativa, herdada dos tempos do absolutismo, mostrando-se impérvia à absorção de valores liberais e democráticos, arraigada em conceitos como os da preeminência indiscutível das “razões de estado” e da “supremacia do interesse público”, que só começaram a ceder no curso do século vinte, muito em razão da evolução metodológica do direito e do direito administrativo em particular. (MOREIRA NETO, 2012, p. 5).

Ademais, o fortalecimento do Estado Democrático de Direito pressupõe uma aproximação entre as decisões estatais e a vontade popular. Fato que exige, por consequência, a criação de meios democráticos de tomada de decisões. Assim, não se pode mais relegar a opinião e a oitiva do administrado. De acordo com Diogo Figueiredo:

Esta observável ascensão do Direito Administrativo e a sua projeção natural como um dos mais importantes instrumentos da ordem jurídica do nosso e de qualquer outro país, assim como, do mesmo modo e até com maior clareza, de qualquer bloco político de países, em que impere o conceito de Estado Democrático de Direito, mais se consolidará e, em consequência, ainda mais antecipativas serão as palavras acima recolhidas, à medida em que as suas transformações levem adiante um contínuo aperfeiçoamento institucional. Não mais, porém, se dando apenas de forma reativa, como fruto de acaso histórico ou da eventual vontade política deste ou daquele governo de plantão, mas de forma metódica, criativa e preventiva, voltada à previsão de necessidade e de crises, que poderão ser, assim, evitadas ou superadas menos traumáticamente para a sociedade. (MOREIRA NETO, 2012, p. 17).

Ultrapassada se torna, portanto, a visão defendida de que as decisões políticas devem ser tomadas exclusivamente pelos dirigentes estatais. O atual estágio das democracias exige uma maior participação, uma maior abertura e uma maior flexibilidade nas tomadas de decisão, ou seja, exige a ação concertada por meio de um diálogo sistemático entre sociedade e Administração Pública. Reforçando essa tese, importante trazer o posicionamento defendido por Gustavo Binbenbojm:

De outra banda, assume papel cada vez mais proeminente no direito administrativo moderno a discussão sobre novas formas de legitimação da ação administrativa. Uma das vertentes desenvolvidas nesta linha é a da constitucionalização. Uma outra é baseada na democratização do exercício da atividade administrativa não diretamente vinculada à lei. Tal democratização é marcada pela abertura e fomento à participação dos administrados nos processos decisórios da Administração, tanto em defesa de interesses individuais (participação *uti singulus*), como em nome de interesses gerais da coletividade (participação *uti cives*). Um dos traços marcantes dessa tendência à democratização é o fenômeno que se convencionou chamar de *processualização* da atividade administrativa. Tal termo é designativo da preocupação crescente com a disciplina e democratização dos procedimentos formativos da vontade administrativa, e não apenas do ato administrativo final. Busca-se, assim, (i) respeitar os direitos dos interessados ao contraditório e ampla defesa; (ii) incrementar o nível de informação da Administração acerca das repercussões fáticas e jurídicas de uma medida que se alvitra implementar, sob a ótica dos administrados, antes da sua implementação; (iii) alcançar um grau mais elevado de *consensualidade* e legitimação das decisões da Administração Pública. (BINENBOJM, 2008, p.77).

Dentro da ótica do processo administrativo disciplinar, a tradicional ideia de preservação do interesse público ainda prevalece. Verifica-se, pela análise dos dispositivos que regulamentam o assunto, a ausência de mecanismos ligados à consensualidade, com a prevalência, frise-se, do caráter sancionador das medidas punitivas. É a opinião de Luciano Ferraz:

A ideia fundamental subjacente ao modelo proposto foi a alteração da lógica dos mecanismos de controle, que deixam de ser visualizados numa vertente estritamente sancionatória – visão típica do Direito concebido como ordem de coerção –, para se afirmar como meio de pacificação negociada das controvérsias na ordem interna, na conformidade do que preceitua o Preâmbulo da Constituição da República de 1988 (CR). Com efeito, a concepção da atividade de controle exclusivamente como “controle-sanção” pertence ao tempo em que tanto a atividade de administração pública, quanto o ordenamento jurídico buscavam sua essência no positivismo: a

administração seria eficiente e otimizada se cumprisse fidedignamente os procedimentos traçados pelos regulamentos organizacionais (Escola da Administração Científica), e o Direito restaria respeitado à medida que o Administrador cumprisse à risca os artigos de Lei (abstrata e genérica) predispostos pelo Legislador (princípio da legalidade estrita). (FERRAZ, 2012, p. 1).

De fato, o fundamento dessa mudança tenta assegurar mais garantias aos administrados, promovendo uma Administração Pública concertada. Ocorre que, no processo administrativo federal brasileiro não existe dispositivo específico (Lei nº 9.784/99) acerca da consensualidade, tampouco se observa a presença desse dispositivo na Lei nº 8.112/90.

De outro ponto, observa-se que os princípios elencados no artigo 2º da Lei nº 9.784/99, quais sejam: razoabilidade, proporcionalidade, contraditório, interesse público e eficiência; já inseriram, de forma implícita, as bases para o aprimoramento e expansão de instrumentos ligados à consensualidade.

Além disso, a consensualidade encontra bases nos princípios constitucionais. Não se nega a evidência de que as democracias passaram a levar em consideração a força dos dispositivos constitucionais, evitando a aplicação meramente formalística do direito, com o intuito de atuar com eficácia na condução da coisa pública. Em conformidade com o exposto:

Mas esse súdito, já no segundo pós-guerra, logo se transformaria em cidadão, com a recuperação dos valores liberais dormitantes e dos valores democráticos substantivos no direito público, encerrando-se um interregno de guerras e de ideologias radicais, em que esses valores ficaram limitados e comprometidos pelo decisionismo político e pelo formalismo jurídico. Com efeito, caberia a um novo constitucionalismo espelhar essa realidade sócio-política, com a afirmação, nas cartas das novas democracias emergentes da catástrofe bélica, de quatro pilares principiológicos que passariam a marcar a virada do século: os direitos fundamentais, a subsidiariedade, a participação e o conceito de constituição como ordem de valores.(MOREIRA NETO, 2012, p. 6).

Gustavo Binbenbojm dissertando sobre a constitucionalização do direito administrativo afirma que:

A passagem da Constituição para o centro do ordenamento jurídico representa a grande força motriz da mudança de paradigmas do direito administrativo na atualizada. A supremacia da Lei Maior propicia a impregnação da atividade administrativa pelos princípios e regras naquela previstos, ensejando uma releitura dos institutos e estruturas da disciplina pela ótica constitucional. (BINENBOJM, 2008, p. 69).

O diálogo, indubitavelmente, é o único caminho a ser seguido para o aprimoramento do processo administrativo disciplinar. Daí, afirmar-se que a criação de instrumentos de ajustamento de condutas, como já ocorre em outros campos do direito⁷, reforçará a confiança depositada na Administração Pública pela sociedade. Ademais, imprescindível entender que o processo administrativo disciplinar poderá resultar na supressão do direito fundamental ao trabalho, que recebe proteção constitucional. Em defesa desse aprimoramento argumenta a Professora Cristiana Fortini:

Efetivamente, as lutas que produziram o atual estágio garantista do processo penal precisam ser travadas no âmbito do processo administrativo, a despeito de estes últimos não afetarem diretamente a liberdade. Em verdade, caso a liberdade fosse o único bem jurídico tutelado, o processo penal admitiria algum tipo de atenuação no que concerne às garantias acauteladoras do acusado, tendo em vista que nem sempre a pena aplicável à conduta tipificada como crime será privativa de liberdade. Ademais, o processo administrativo disciplinar também afeta bens juridicamente tutelados, cuja lesão também merece repulsa. Não há como ignorar que o direito ao trabalho também constitui direito fundamental, intrinsecamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Logo, sobram razões para a reformulação do processo administrativo disciplinar, examinando-o sob o prisma do Estado Democrático de Direito.(FORTINI, 2012, p. 10).

Diante destas constatações, o processo administrativo disciplinar federal merece ser alterado; no sentido de contemplar mecanismos ligados à busca de consensualidade, como a possibilidade de suspensão condicional do processo à semelhança do que já ocorre com os servidores públicos da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

⁷ Exemplos presentes no ordenamento jurídico brasileiro: Lei 7.347/85, art. 5º, §6º (Termo de Ajustamento de Conduta – TAC - na Ação Civil Pública); Lei nº 8.078/90, art. 113, §6º (Código de Defesa do Consumidor) e Lei nº 9.099/95, art. 89 (Suspensão Condicional do Processo na Lei dos Juizados Especiais).

ANÁLISE DO CASO CONCRETO: SUSPENSÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR NA PREFEITURA DE BELO HORIZONTE

O Município de Belo Horizonte por meio da Lei Municipal nº 7.169/96 e pelo Decreto Municipal nº 12.636/2007 regulamentou a suspensão do processo disciplinar (SUSPAD).⁸ Com origem na ideia de ampliar as possibilidades de ajustamento de condutas no âmbito da Administração Pública Municipal.

A SUSPAD permite a interrupção do processo administrativo disciplinar e tem como intuito a reeducação do servidor, configurando-se como um instrumento moderno de controle administrativo. Com isso desvincula-se da submissão à estrita legalidade (controle-sanção), estabelecendo uma solução alternativa ao problema, com fundamento na moderna concepção acerca do direito administrativo.

⁸ "Art. 225A - Nas infrações disciplinares, o Corregedor-Geral do Município, no momento da instauração do processo administrativo disciplinar ou da sindicância a que se refere o art. 221, V desta Lei, poderá propor a suspensão do processo disciplinar – SUSPAD, pelo prazo de 1 (um) a 5 (cinco) anos, conforme a gravidade da falta, e desde que o servidor não tenha sido condenado por outra infração disciplinar nos últimos cinco anos.

§ 1º - Aceita a proposta, o Corregedor-Geral do Município especificará as condições a que fica subordinada a suspensão, desde que adequadas ao fato e à situação pessoal do servidor, incluída a reparação do dano, se houver.

§ 2º - A suspensão será revogada se, no curso de seu prazo, o beneficiário vier a ser processado por outra falta disciplinar ou se descumprir as condições estabelecidas na forma do § 1º, prosseguindo-se, nestes casos, os procedimentos disciplinares cabíveis.

§ 3º - Expirado o prazo da suspensão e cumprindo o beneficiário as suas condições, o Corregedor-Geral do Município declarará extinta a punibilidade.

§ 4º - O beneficiário da SUSPAD fica impedido de gozar o mesmo benefício durante o seu curso e durante o dobro do prazo da suspensão, contado a partir da declaração de extinção da punibilidade, na forma do parágrafo anterior.

§ 5º - Não correrá prescrição durante o prazo da SUSPAD.

§ 6º - Não se aplica o benefício previsto no *caput* deste artigo às infrações disciplinares que correspondam a crimes contra a Administração Pública, a crimes aos quais seja cominada pena mínima igual ou superior a 1 (um) ano, a atos de improbidade administrativa e nos casos de abandono de cargo ou emprego.

§ 7º - O Prefeito expedirá normas complementares necessárias à aplicação deste dispositivo, inclusive para aplicação da SUSPAD aos procedimentos disciplinares em curso."

Na verdade, a SUSPAD permite a reflexão pelo servidor do ato danoso praticado contra a Administração Pública, no sentido de conduzi-lo à reeducação. Dessa maneira, abandona-se uma visão estreitamente punitiva para adotar um procedimento de caráter corretivo. Nesse sentido, leciona o Professor Luciano Ferraz:

A SUSPAD – objeto temático deste ensaio – constitui inovação no curso do processo administrativo disciplinar previsto no Estatuto dos Servidores do Município de Belo Horizonte, inspirada na figura da Suspensão Condicional do Processo Penal (Lei Federal n. 9.099/95). Seus objetivos centrais (da SUSPAD), além dos de desburocratizar e tornar menos dispendiosos os processos de controle disciplinar no âmbito da Administração Pública, foram: a) conferir maior celeridade aos processos instaurados pela Corregedoria – princípio da economia processual; b) permitir a auto-recuperação do servidor nas infrações de baixo potencial lesivo à disciplina interna da Administração. (FERRAZ, 2012, p. 2).

Destarte celebrado o termo de suspensão do processo, o servidor deverá cumprir as condicionantes especificadas como a necessidade de comparecimento à Corregedoria; apresentação de atestado de desempenho e o dever de não cometer novas infrações.

As principais regras a serem observadas para a SUSPAD são as seguintes: o instrumento aplica-se somente aos casos de infrações disciplinares, consideradas de menor gravidade; o servidor pode exercer o direito de exonerar-se e aposentar-se voluntariamente; poderá, a qualquer tempo, ser revogada a pedido do servidor que a aderiu e não é admitida uma segunda SUSPAD durante o andamento da primeira. Ainda conforme observação de Luciano Ferraz:

Como se vê, a SUSPAD não tem cabimento nos procedimentos administrativos (PAD's e Sindicâncias-processo), cujas condutas tipificadas no Estatuto correspondam a crimes contra a Administração Pública, crimes aos quais seja cominada pena mínima igual ou superior a 1 (um) ano, atos de improbidade administrativa e abandono de cargo. De igual modo, não gozará do benefício da SUSPAD o servidor que tenha sido apenado com falta disciplinar nos últimos cinco anos.(FERRAZ, 2012, p. 5).

Ademais, não é concedida a medida ao servidor anteriormente beneficiado, durante um prazo equivalente ao dobro do período da SUSPAD já cumprida. Caso ocorra o

inadimplemento da condição, qual seja, o não cumprimento das condicionantes acertadas para o período da suspensão; o cometimento de nova falta disciplinar ou a reincidência da infração disciplinar haverá a revogação obrigatória da SUSPAD, sempre com observância ao devido processo legal. Por derradeiro, cumpridas as condicionantes, opera-se a extinção de punibilidade, que deverá ser publicada no Diário Oficial do Município.

De acordo com informações constantes no sítio virtual da Corregedoria Geral do Município de Belo Horizonte a suspensão do processo administrativo disciplinar tem tido grande aceitação pelos servidores públicos, resultando, por esse motivo, em ganhos tanto para o agente envolvido como para o município.⁹

Na vertente defendida por Luciano Ferraz, o modelo sancionador tradicional é dispendioso se comparado com o SUSPAD e não atende às atuais expectativas depositadas pela sociedade na condução da coisa pública, por carecer de eficiência. Confira-se:

Percebe-se, afinal, que o trabalho desempenhado pela Corregedoria do Município de Belo Horizonte, mercê do modelo de controle-sanção, embora gerador de ampla demanda processual, com custos significativos para o erário, não se afigurava afinado com as modernas dimensões da eficiência, da eficácia e da economicidade. Mais que isso: que o modelo não distinguia, para fins processuais, penalidades de maior de menor potencial ofensivo, e pouco contribuía para a conscientização do servidor acerca dos deveres que o exercício do cargo público implica. (FERRAZ, 2012, p. 4).

A suspensão do PAD se coaduna com a democratização da Administração Pública e parece ser um instrumento capaz de trazer mais garantias aos agentes públicos, sendo certo que permite ao transgressor refletir melhor sobre sua conduta. Em última análise, promove a consensualidade dentro do serviço público.

⁹ Trechos retirados da página em referência: “Os dados, em agosto de 2011, apontam que, entre março de 2007, quando a medida foi implantada, e o mês em curso, o benefício foi proposto a cerca de 1.100 servidores, com uma aceitação superior a 70%. Das 800 adesões, 215 punições foram extintas e publicadas no Diário Oficial do Município (DOM) e 290 foram revogadas.”

“Com os resultados demonstrados, pode-se afirmar que a medida aplicada foi benéfica para 63,7 % dos servidores envolvidos. Os efeitos positivos refletem-se nos órgãos onde trabalham, que passam, desse modo, a contar com servidores públicos mais comprometidos com suas atividades.” Fonte: http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&app=corregedoria&tax=25004&lang=pt_BR&pg=9321&taxp=0&. Acesso em: 15 jun. 2012.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se que o direito administrativo vem sofrendo alterações importantes, mormente com a incorporação de valores democráticos e o respeito aos direitos e garantias fundamentais. Tal fenômeno reforça a confiança e a credibilidade na Administração Pública.

Desse modo, a governança democrática pressupõe o exercício do poder com responsabilidade e eficiência, sendo imprescindível o fomento de uma maior participação dos administrados. Ademais, como discorrido, alguns instrumentos já são utilizados para melhorar o diálogo entre administrados e Administração Pública.

Ocorre que, não existe, em nível federal, possibilidade de suspensão condicional do processo administrativo disciplinar, o que é uma medida de vanguarda já adotada em Belo Horizonte. Assim, é preciso alterar a Lei nº 8.112/90 para incorporar um dispositivo que confira a possibilidade de assinatura de termo de ajustamento de conduta pelo servidor, que transgredir algum dever funcional passível de punição administrativa.

Não se trata de disposição da competência sancionatória, o que pode, inclusive, configurar crime, em razão do poder-dever de investigar os desvios funcionais cometidos pelos agentes públicos; mas, cuida-se de um meio alternativo para a reparação do ato ilícito. Vale lembrar, ainda, que esse instrumento não deverá contemplar os fatos de caráter gravíssimos cometidos pelos servidores.

Com efeito, a suspensão condicional do processo administrativo disciplinar se coaduna com o princípio constitucional da eficiência. Além de possibilitar a reeducação do servidor e de colaborar no fortalecimento de uma Administração Pública concertada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BINENBOJM, Gustavo. **Uma teoria do direito administrativo: direitos fundamentais, democracia e constitucionalização**. – 2º ed. revista e atualizada – Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BRUNO, Reinaldo Moreira. **Direito Administrativo**. Belo Horizonte: Del Rey: 2005.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 17º ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris: 2007.

COSTA, Nelson Nery. **Processo administrativo e suas espécies**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 18º ed. São Paulo: Atlas: 2005.

FERRAZ, Luciano. **Controle consensual da Administração Pública e suspensão condicional do processo administrativo disciplinar (SUSPAD): a experiência do Município de Belo Horizonte**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/eventos/SDD/Painel%20VI%20-%20Transa%C3%A7%C3%A3o%20Administrativa%20-%20Luciano%20Ferraz.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2012.

FORTINI, Cristiana. **Processo Administrativo Disciplinar no Estado Democrático de Direito: o devido processo legal material, o princípio da eficiência e a súmula vinculante nº 05 do Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/REDE-25-MARCO-2011-CRISTIANA-FORTINI.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2012.

GASPARINI, Diogenes. **Direito administrativo**. 11º ed. São Paulo: Saraiva: 2006.

LIMA, Mariana Sciesleski de. **Fundamentos para uma Administração pública dialógica**. Disponível em: <http://www.uricer.edu.br/new/site/pdfs/perspectiva/126_109.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2012.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo**. 10º ed. São Paulo: Editora Revistas dos Tribunais: 2006.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17º ed. São Paulo: Malheiros: 2003.

MELLO, Shirlei Silmara de Freitas. **Tutela cautelar no processo administrativo**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

_____. DANTAS, Roziana G. Camilo Lemos. **A lógica do consenso na administração pública contemporânea em face do paradigma do resultado**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7585&revista_caderno=4>. Acesso em: 17 jun. 2012.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Mutações do direito administrativo novas considerações: (avaliação e controle das transformações)**. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/RERE-2-JUNHO-2005-DIOGO%20FIGUEIREDO.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2012.

_____. **Novas tendências da democracia: consenso e direito público na virada do século - o caso brasileiro**. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/artigo/diogo-de-figueiredo-moreira-neto/novas-tendencias-da-democracia-consenso-e-direito-publico-na-virada-do-seculo-o-caso-brasileiro>>. Acesso em: 17 jun. 2012.

MUKAI, Toshio. **Direito administrativo sistematizado**. 2º ed. São Paulo: Saraiva: 2000.

OLIVEIRA, Gustavo Justino de; SCHWANKA, Cristiane. **A administração consensual como a nova face da Administração Pública no séc. XXI: fundamentos dogmáticos, formas de expressão e instrumentos de ação**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/gustavo_henrique_justino_de_oliveira.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2012.

_____. VARESCHINI, Julieta Mendes Lopes. **Administração Pública brasileira e os 20 anos da:** momento de predomínio das sujeições constitucionais em face do direito fundamental à boa administração pública. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/06_260.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2012.