

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CAROLINA VALÉRIO SOARES

PROPOSTA DE MELHORIA NOS TRÂMITES DOS PROCESSOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES E DE SINDICÂNCIA NA PREFEITURA DE
RIO NEGRO - PR

CURITIBA
2016

CAROLINA VALÉRIO SOARES

PROPOSTA DE MELHORIA NOS TRÂMITES DOS PROCESSOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES E DE SINDICÂNCIA NA PREFEITURA DE
RIO NEGRO - PR

Projeto Técnico apresentado como requisito parcial
à obtenção do título de Especialista em Gestão
Pública, Modalidade de Ensino a Distância da
Universidade Federal do Paraná - UFPR.

Orientador: Prof. Guilherme Ricardo dos Santos
Souza e Silva.

CURITIBA
2016

TERMO DE APROVAÇÃO

CAROLINA VALÉRIO SOARES

PROPOSTA DE MELHORIA NOS TRÂMITES DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES E DE SINDICÂNCIA NA PREFEITURA DE RIO NEGRO - PR

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de Pós-Graduado em Gestão Pública pela Universidade Federal do Paraná - UFPR.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr./Ms.

Departamento e Instituição onde atua o/a professor(a)
Presidente da Banca

Prof. Dr./Ms.....

Departamento e Instituição onde atua o/a professor(a)

Prof. Dr./Ms.....

Departamento e Instituição onde atua o/a professor(a)

Curitiba
2016

RESUMO

O presente projeto tem o intuito de expor e analisar os aspectos legais e práticos envolvidos nos Processos Administrativos Disciplinares – PAD e Processos Administrativos de Sindicância - PAS na Prefeitura do Município de Rio Negro, no Estado do Paraná; buscando apresentar alternativas que possibilitem a melhoria dos trâmites envolvidos nesses processos. Atualmente no município de Rio Negro há algumas lacunas nos processos em questão, tendo como de maior relevância a falta de legislação específica que discipline sobre os ritos a serem observados no PAD e PAS, igualmente a não existência de uma comissão permanente e de um local adequado para o desenvolvimento dos procedimentos a serem cumpridos; tais fatos acabam por gerar acúmulo de processos pendentes de conclusão, o que implica em déficit à máquina pública, afetando direta e negativamente os princípios constitucionais da eficiência e da legalidade dentro da Administração Pública. O atual modelo de Administração Pública, modelo gerencial, exige que a gestão seja de forma mais célere, com os menores custos possíveis e com máxima qualidade; para que tais fatores sejam almejados é notória a necessidade de alterações em alguns atos administrativos praticados pela administração do município de Rio Negro – PR.

Palavras-chave: Princípios. Legalidade. Eficiência. Administração Pública. Processos.

ABSTRACT

This project aims to expose and analyze the legal and practical aspects involved in administrative proceedings Disciplinary - PAD and Administrative Processes of Inquiry - PAS in Rio Negro municipal authorities in the State of Paraná; seeking to present alternatives that enable the improvement of the procedures involved in these processes. Currently in the municipality of Rio Negro there are some gaps in the processes in question, with the most relevant lack of specific legislation that governs on the rites to be observed in DBP and SBP, also the absence of a standing committee and a suitable location for the development of procedures to be followed; such facts end up generating backlog of pending completion processes, which implies public deficit machine, affecting directly and negatively the constitutional principles of efficiency and legality in public administration. The current model of public administration, management model requires management to be more quickly, at the lowest possible cost and with maximum quality; so that such factors are targeted is evident the need for changes to certain administrative actions taken by the administration of Rio Negro - PR.

Keywords: Principles. Legality. Efficiency. Public administration. Processes.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - PROCESSOS INSTAURADOS EM 2014	19
TABELA 2 - PROCESSOS INSTAURADOS EM 2015	20
TABELA 3 - PLANO DE AÇÃO DO OBJETIVO Nº 1	24
TABELA 4 - PLANO DE AÇÃO DO OBJETIVO Nº 2	24
TABELA 5 - PLANO DE AÇÃO DO OBJETIVO Nº 3	25
TABELA 6 - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA OBJETIVO Nº 3.....	28

LISTA DE ABREVIATURAS

CF - Constituição Federal

CPPDS - Comissão Permanente de Processos Disciplinares e de Sindicância

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPE PR - Ministério Público do Estado do Paraná

PAD – Processo Administrativo Disciplinar

PAS – Processo Administrativo de Sindicância

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 APRESENTAÇÃO	8
1.2 OBJETIVO GERAL	8
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
1.4 JUSTIFICATIVA.....	9
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	10
2.1 DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	10
2.2 DOS AGENTES PÚBLICOS	11
2.3 DA ESTABILIDADE	12
2.4 DA RESPONSABILIDADE DOS AGENTES PÚBLICOS	13
2.5 DA SINDICÂNCIA.....	14
2.6 DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	15
3. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO -PROBLEMA	18
3.1 DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO	18
3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	19
4. PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	23
4.1 PROPOSTA TÉCNICA	23
4.1.1 Plano de Implantação.....	27
4.1.2 Recursos	27
4.1.3 Resultados esperados.....	28
4.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas	29
5. CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

Todas as atividades oriundas da Administração Pública seja ela direta ou indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, devem obedecer, no mínimo, aos princípios explícitos no caput do artigo 37 da Constituição Federal. No presente projeto destacam-se o princípio da legalidade e da eficiência nos atos administrativos. Na Prefeitura do Município de Rio Negro, Estado do Paraná, há indícios de que os trabalhos das comissões processantes estão sendo prejudicados devido à falta de legislação específica que discipline sobre os ritos a serem observados dentro de cada Processo Administrativo Disciplinar – PAD e de cada Processo Administrativo de Sindicância - PAS. Este fato se corrobora em virtude do grande volume de processos administrativos disciplinares e de sindicância pendentes de conclusão.

A ausência de legislação específica afeta direta e negativamente o princípio da eficiência e da legalidade na administração pública, visto que o administrador público só pode agir dentro daquilo que é previsto e autorizado por lei, diante de tal normativa o absentéismo de lei específica limita a atuação do servidor público, causando certo prejuízo na qualidade do trabalho.

Destaca-se como tema central do presente projeto a melhoria nos trâmites dos Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância no âmbito da Prefeitura de Rio Negro - PR.

1.2 OBJETIVO GERAL

O objetivo almejado com o presente tema é ANALISAR os aspectos legais e práticos dos processos administrativos disciplinares e de sindicância, instaurados e desenvolvidos no órgão já mencionado, proporcionando subsídios para propostas de melhoria efetiva dos trâmites envolvidos naqueles processos.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De forma complementar são objetivos específicos deste trabalho:

DIAGNOSTICAR a situação atual dos procedimentos que envolvem os Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância na Prefeitura de Rio Negro PR;

OBSERVAR as formalidades pertinentes aos Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância que são aplicadas e as que deveriam ser;

PROPOR métodos mais eficazes e céleres no trâmite dos trabalhos das Comissões Sindicantes e Disciplinares;

PROPOR alteração na legislação vigente no que diz respeito aos processos em questão.

1.4 JUSTIFICATIVA

Diante do exposto, mostra-se extremamente relevante o estudo e análise de tal tema, para que sejam detectados métodos mais eficazes e efetivos a serem implantados nos trabalhos realizados pelas comissões processantes. Tal importância se justifica pelo fato de que o custo de um processo administrativo é altíssimo, tanto inerente às formalidades e complexidades que exigem quanto à demanda de tempo e recursos.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A administração pública se rege por princípios, objetivos, diretrizes, que estejam em total conformidade com a lei. Todos os seus agentes devem seguir estritamente os princípios constitucionais, infraconstitucionais e demais normas que garantam o bom funcionamento do serviço público. O princípio da legalidade é o que orienta todos os demais, sem a devida observância legal não há como satisfazer os requisitos dos outros princípios que norteiam a administração. Especificamente no artigo 5º, inciso II, da Carta Magna, é expressa a norma-princípio da legalidade, *ipsis litteris*: “II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;” (BRASIL, 1988). É significativo destacar, que o referido dispositivo legal está explícito no título dos Direitos e Garantias Fundamentais da pessoa, sendo notório o entendimento de que ao particular é assegurado fazer ou deixar de fazer tudo aquilo que a lei não vedar; porém à Administração Pública tal direito é manifesto como um princípio, o qual a administração deve seguir literalmente, nos termos do artigo 37, caput, onde dispõe : “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (BRASIL, 1988). Torna-se necessário o destaque dos princípios da legalidade e da eficiência devido ao fato de que ambos são objeto de análise frente ao problema enfrentado nos processos disciplinares e de sindicância na Prefeitura de Rio Negro – PR. Nesse sentido, elucida Hely Lopes Meirelles que:

[...] a legalidade, como princípio da administração, significa que o administrador público está, em toda sua atividade funcional, 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 expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso (MEIRELLES, 2005).

Quanto ao princípio da eficiência, o mesmo foi introduzido ao rol do artigo 37 da CF, com a Emenda Constitucional nº 19, de 1998. Esse princípio incorporou

noções adotadas na iniciativa privada, agregando eficácia, resultados, controle, avaliação e cumprimento de metas (OLIVO, 2012).

Pertinente à administração pública é relevante destacar que no “Direito Público estão o Direito Constitucional, o Administrativo, o Penal, o Tributário e o Financeiro” (OLIVO, 2012, p. 15). Inerente ao campo do Direito Público explana-se que:

[...] a atividade administrativa deve estar baseada numa relação de subordinação com a lei, ou seja, administrar é a aplicar a lei de ofício; é aplicar a lei sempre, e no campo do direito privado a atividade desenvolvida pelos particulares deve estar baseada na não contradição com a lei (AMORIN, 2012).

2.2 DOS AGENTES PÚBLICOS

É imprescindível que toda pessoa que está à frente de um cargo, emprego ou função pública, tenha ciência da importância de seus pensamentos e ações para toda a sociedade, incluindo si mesmo; pois toda sua ação, quanto agente público, afeta direta e indiretamente cada cidadão. Nesse âmbito, consideram-se como agentes públicos “todas as pessoas incumbidas definitivamente ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal” (MEIRELLES, 2005, p.71 apud OLIVO, 2012, p. 31). Diante do entendimento de Meirelles, Medauar (2005 apud OLIVO, 2012, p. 33 - 34) propõe a ramificação de agentes públicos em: agentes políticos, servidores públicos, funcionários públicos e agentes de colaboração. Quanto à classificação de servidores públicos, esta subdivide-se em: servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários. Para um melhor entendimento, considera-se importante explicar a conceituação das categorias referenciadas anteriormente. São considerados agentes políticos:

[...] todos os eleitos pelo sufrágio universal, secundados pelos auxiliares imediatos dos chefes dos executivos, igualmente aqueles que exercem funções constitucionais, como os membros da Magistratura, do Ministério Público e do Tribunal de Contas; os mesmos são equiparados a funcionários públicos para fins penais (MEDAUAR, 2005 apud OLIVO, 2012, p. 33).

Na categoria de servidores públicos tem-se “todas as pessoas físicas que trabalham de forma remunerada na Administração Pública, por vínculo empregatício” (MEDAUAR, 2005 apud OLIVO, 2012, p. 33). A mesma autora conceitua que servidores estatutários são aqueles regidos por uma norma legal específica denominada estatuto, os quais ocupam cargo público. Já os empregados públicos, que ocupam, portanto, empregos públicos, são aqueles que submetem-se às regras contidas na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Quanto aos servidores temporários, como o próprio nome faz entender, diz-se dos contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, são detentores apenas de função pública. Os funcionários públicos são aqueles que antes da vigência da atual Constituição eram os ocupantes de cargos públicos. Por fim, os denominados agentes de colaboração são aqueles que desempenham alguma atividade pública, em caráter transitório, sem qualquer vínculo empregatício ou estatutário e, via de regra, sem remuneração.

Ressalta-se, entretanto, que a Constituição é clara ao dispor que os princípios elencados em seu artigo 37 devem ser observados por toda a administração pública, ou seja, inclui todas as categorias de agentes públicos supracitadas; deixando preciso ainda, que engloba administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

2.3 DA ESTABILIDADE

A estabilidade é a prerrogativa que o servidor público ocupante de cargo efetivo possui depois de decorrido o prazo de três anos de exercício no cargo público. Tal prerrogativa possui alguns requisitos mínimos, entre os quais está a realização de avaliação periódica de desempenho. O artigo 69, § 3º, do estatuto dos servidores públicos de Rio Negro – PR é claro ao dispor que “Como condição para aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por Comissão instituída para essa finalidade”, sem a qual é notório e explícito que não há como assegurar tal solidez.

Quanto à perda do cargo do servidor estável, o mesmo dispositivo legal dispõe que:

Art. 69. O servidor público efetivo perderá o cargo: I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II - no caso de ser demitido mediante processo administrativo, em que se lhe tenha assegurado ampla defesa; III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa; “IV- no caso de ultrapassar o limite constitucional permitido para dispêndio com pessoal ou quando provado a incapacidade financeira do Município para arcar com os gastos com pessoal.

2.4 DA RESPONSABILIDADE DOS AGENTES PÚBLICOS

Pelo exercício irregular de suas atribuições, o servidor público responde civil, penal e administrativamente (BRASIL, 1990), sendo que as sanções decorrentes de tais esferas podem acumular-se entre si. “As leis estatutárias, em geral, estabelecem os critérios para ressarcimento dos prejuízos apurados, por meio do desconto da remuneração do servidor responsável pelo dano, circunscrevendo limites mensais para esses descontos” (OLIVO, 2012, p. 60), entretanto, quando se trata de danos causados a terceiros, é aplicável o que dispõe o artigo 37, § 6º da Constituição:

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa (BRASIL, 1988).

A ação regressiva é um poder-dever da Administração Pública. Consoante à doutrina de Hely Lopes Meirelles, apud Sarturi (2014):

[...] para o êxito desta ação exigem-se dois requisitos: primeiro, que a Administração já tenha sido condenada a indenizar a vítima do dano sofrido; segundo, que se comprove a culpa do funcionário no evento danoso. Enquanto para a Administração a responsabilidade independe da culpa, para o servidor a responsabilidade depende da culpa: aquela é objetiva, esta é subjetiva.

“O agente causador do dano deve ressarcir os cofres públicos porque, se agiu com dolo ou culpa, é o seu patrimônio, e não o patrimônio público, que deve, no

final das contas, ser atingido” (SARTURI, 2014) Romeu Felipe Bacellar Filho, ao tratar sobre o instituto da ação regressiva, dispõe que:

[...] a noção de agente público deve ser entendida de forma ampla. Agente público para os efeitos de responsabilidade é toda pessoa física ou jurídica, investida em função pública, independente do vínculo que ostenta. Incluem-se, por conseguinte, os colaboradores da administração, que responderão diretamente se estiverem exercendo atividade administrativa por sua conta e risco (como é o caso das concessionárias ou permissionárias de serviços públicos), por via de ação regressiva se não estiverem agindo por sua conta e risco. São abrangidas, assim, todas aquelas pessoas que tomam decisões ou realizam atividades de alçada, em virtude do desempenho de um mister público, ressalta-se, em qualquer escalão (FILHO, 2000 apud SARTURI, 2014).

A maneira como está sendo processada a Responsabilidade Administrativa na Prefeitura de Rio Negro – PR é objeto de estudo do presente projeto. Tal responsabilidade é:

[...] atribuída em consequência da prática de ilícito administrativo, que pode ser configurada por conduta comissiva ou omissiva, prevista pela lei estatutária. Os estatutos dos funcionários públicos estabelecem uma série de deveres e vedações, e o ilícito administrativo vai se configurar exatamente quando tais deveres e vedações são desacatados (OLIVO, 2012, p. 62).

Porém, a citada responsabilidade não pode ser meramente atribuída ao servidor. A Carta Constitucional previu no rol de direitos e garantias fundamentais o direito aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (BRASIL, 1988, grifo meu). Esses direitos são observados por meio de um processo administrativo, e se comprovada a infração, o servidor fica sujeito a penas disciplinares.

2.5 DA SINDICÂNCIA

Segundo o dicionário Aurélio, sindicância significa “inquérito” e o mesmo, por sua vez, significa “conjunto de atos e diligências que visam apurar alguma coisa”.

Um processo sindicante pode ser meramente investigativo, ou seja, simplesmente para esclarecer uma ocorrência, ou punitivo, quando houver a possibilidade de se aplicar penalidade a servidor; pode ser precedido, ou não, de uma diligência; pode ter, ou não, um acusado específico; pode apenas comprovar, ou não a existência de um ato faltoso ou de uma omissão danosa (AMORIM; CLARES, 2005, p. 15).

Consoante os mesmos autores, na Administração Pública a Sindicância é instrumento previsto em todos os estatutos e legislações específicas que regem os servidores. O estatuto dos servidores públicos do município de Rio Negro - PR está exposto na Lei Municipal nº 1.318, de 05 de dezembro de 2002, e não há nenhuma outra legislação ou normativa que discipline os procedimentos a serem seguidos em uma sindicância. O referido estatuto possui apenas alguns artigos que regem sobre a aplicabilidade de uma sindicância, porém os mesmos não são suficientes para que as comissões sindicantes tenham um trabalho totalmente vinculado à lei. Dispõe o artigo 210, do supracitado estatuto, que: “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”.

2.6 DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

O Processo Administrativo Disciplinar é o meio por qual a Administração Pública analisa, investiga e pune atos ilícitos ou irregularidades praticadas por seus servidores. Para Meirelles (1994, p. 96 apud SANTOS, 2011, p. 13):

O processo administrativo disciplinar é o meio de apuração e punição de faltas graves dos servidores públicos e demais pessoas sujeitas ao regime funcional de determinados estabelecimentos da Administração. Tal processo baseia-se na supremacia especial que o Estado mantém sobre todos aqueles que se vinculam a seus serviços ou atividades, definitivas ou transitoriamente, submetendo-se à sua disciplina. É um processo punitivo, mas com tais peculiaridades e tanta frequência na prática administrativa que merece destaque dentre seus congêneres, mesmo porque os estatutos dos servidores geralmente regulamentam a sua tramitação para cada órgão ou entidade estatal interessada. O processo administrativo disciplinar é sempre necessário para a imposição de pena de demissão, ao funcionário estável, tendo a jurisprudência entendido que também o é para o efetivo, ainda em estágio probatório. Para os demais servidores o ato demissório dependerá das exigências constantes do estatuto ou das normas especiais pertinentes, podendo a apuração de falta ser feita por meios sumários, desde que assegurada a defesa.

Para a solução dos problemas presentes nos processos sindicantes e disciplinares no município de Rio Negro – PR o conceito trazido por Meirelles deve ser amplamente aplicado, destacando as informações grifadas acima, visto que o estatuto vigente não regulamenta fielmente a tramitação nem da sindicância, tampouco do processo disciplinar. Outrossim, há ausência de legislação específica que discipline tanto os trâmites a serem seguidos no decorrer dos processos quanto as sanções aplicáveis a cada caso. A referida ausência dificulta significativamente o trabalho das comissões, destacando que “os objetivos maiores das comissões de apuração de irregularidades funcionais são: a verdade e a justiça” (AMORIM; CLARES, 2005, p. 7); sem que haja legislação própria tais objetivos ficam comprometidos e os trabalhos das comissões limitados, podendo ocasionar ineficiência nos resultados dos processos e até mesmo penalidades, ou a falta delas, de maneira injusta.

Mostra-se válido mencionar que participar da comissão de uma sindicância ou de um processo administrativo disciplinar, é, sem dúvida, tarefa de alta responsabilidade; é trabalho penoso, além de desgastante. Se os trabalhos da comissão forem mal conduzidos, além do desperdício de tempo e dinheiro, haverá mais um servidor impune, e por consequência a administração sendo mal vista e mal governada.

Cita-se que no estatuto do município de Rio Negro – PR, sobre as comissões disciplinares assim dispõe:

Art. 215. Promoverá o processo disciplinar uma Comissão designada pela autoridade que houver determinado o processo e será composta de 03 (três) servidores efetivos. § 1º. Ao designar a Comissão, a autoridade indicará dentre seus membros o respectivo presidente. § 2º. O presidente da Comissão designará o servidor que deva servir de secretário. § 3º. Não poderá participar da Comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro (a) ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau. Art. 216. A Comissão sempre que necessário, dedicará todo o tempo aos trabalhos de inquérito, ficando seus membros, em tais casos, dispensados do serviço na repartição durante o curso das diligências e elaboração do relatório.

Destaca-se que sobre as comissões sindicantes tal legislação é omissa. Aplicando-se, por analogia, o que disciplina para as comissões disciplinares. Com a aplicação de uma legislação específica para processos sindicantes e disciplinares os trabalhos das comissões certamente se conduzirão com mais eficiência, “se todos os

direitos forem preservados e todas as obrigações cumpridas, o resultado final atingirá sua meta, a justiça será feita e o tempo gasto nas averiguações terá valido a pena” (AMORIM; CLARES, 2005, p. 19).

3. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO -PROBLEMA

3.1 DESCRIÇÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO

O presente projeto técnico foi desenvolvido na Prefeitura Municipal de Rio Negro, Estado do Paraná.

O município de Rio Negro foi fundado em 15 de novembro de 1870, sendo que era caminho dos tropeiros, que utilizavam a cidade para descansar durante a viagem entre Viamão (Rio Grande do Sul) à Sorocaba (São Paulo). Recebeu muitos imigrantes, principalmente de origem alemã, polonesa e italiana. Possui população estimada para o ano de 2015, segundo o IBGE, de 33.395 habitantes, é situado no sudeste do estado do Paraná, distante aproximadamente 92 km da capital do estado paranaense, e fazendo divisa com o estado de Santa Catarina.

De acordo com o artigo 2º da Lei Orgânica Municipal, constituem como objetivos fundamentais do município de Rio Negro:

I - a construção de um município voltado para o bem-estar do cidadão que nele vive e trabalha; II - a garantia do desenvolvimento do município de forma ordenada e equilibrada; III - a defesa dos direitos e garantias fundamentais; IV - a prestação eficiente dos serviços públicos; V - a colaboração com os demais entes que integram a Federação; VI - a defesa do meio ambiente e da qualidade de vida. (RIO NEGRO, 2002, p. 3)

A prefeitura municipal de Rio Negro possui em seu quadro de pessoal, 874 (oitocentos e setenta quatro) agentes públicos (prefeito e vice prefeito, cargos comissionados, servidores efetivos, conselheiros tutelares e servidores temporários); sendo formada por 11 (onze) Secretarias Municipais, pela Procuradoria Jurídica e Controladoria Interna.

3.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Os dados levantados foram coletados através de entrevistas com os servidores municipais lotados na Procuradoria Geral do município, que atuam em todos os processos administrativos, e através de informações repassadas pelo Departamento Administrativo, que é o departamento responsável pela emissão e publicação das portarias, e pelo controle de numeração dos processos administrativos disciplinares e de sindicância.

Findando as informações repassadas pelos servidores tanto da Procuradoria Jurídica quanto do Departamento Administrativo, foram realizadas ainda, pesquisas em sites de algumas prefeituras municipais, podendo ser citadas: Curitiba, Piên, Maringá, Jaraguá do Sul e Mafra. Constatou-se que nos municípios pesquisados, as disposições sobre processos administrativos disciplinares e de sindicância, se apresentam no próprio estatuto dos servidores municipais, não havendo lei específica para o assunto abordado neste projeto, porém é válido ressaltar que em todos esses municípios tal assunto é abordado de forma ampla, e no município de Rio Negro há apenas alguns artigos no Estatuto, porém esses de forma vaga, não proporcionando forte embasamento e direcionamento aos servidores participantes das comissões sindicantes e disciplinares.

Destaca-se que o único município que apresentou ato designando Comissão Permanente para atuar nos processos administrativos disciplinares e de sindicância, foi o município de Jaraguá do Sul/SC, através da Portaria nº 208/2009 e Decreto nº 8.539/2012, respectivamente.

Com base nas informações repassadas pelo Departamento Administrativo, pertinente ao quantitativo de processos e seus trâmites, seguem as tabelas 1 e 2 referentes aos anos de 2014 e 2015.

TABELA 1 - PROCESSOS INSTAURADOS EM 2014

ANO DE 2014				
Tipo do processo	Processos encerrados	Processos não concluídos	Processos suspensos	Total de processos
Disciplinar	04	02	-----	06
Sindicância	07	02	02	11

FONTE: elaborada pela autora (2016)

TABELA 2 - PROCESSOS INSTAURADOS EM 2015

ANO DE 2015				
Tipo do processo	Processos encerrados	Processos não concluídos	Processos suspensos	Total de processos
Disciplinar	03	03	-----	06
Sindicância	05	02	-----	07

FONTE: elaborada pela autora (2016)

Observou-se no ano de 2014, que tanto os processos administrativos disciplinares quanto os de sindicâncias, que não foram concluídos; permanecem com os assessores jurídicos, membros da comissão, para emissão de pareceres finais e decisão dos processos em questão, tendo em vista, que estes são os presidentes das comissões processantes especiais. Os 02 (dois) processos administrativos de sindicância que foram suspensos levaram em consideração o inquérito civil nº 0124.14.000272-4 - Termo de Ajustamento de Conduta - TAC formalizado entre Ministério Público do Estado do Paraná – MPE PR e a empresa da cidade, envolvida nos referidos processos.

Com relação aos processos administrativos disciplinares não concluídos no ano de 2015, 02 (dois) destes aguardam agendamento de perícia médica, por parte da Secretaria Municipal de Saúde, e o terceiro encontra-se com o assessor jurídico, presidente da comissão processante especial, assim como os dois (02) processos administrativos de sindicância.

É relevante destacar que o fato do município não possuir legislação específica que discipline sobre os processos disciplinares e sindicantes é o fator preponderante para a intempestividade dos processos; visto que é necessário utilizar normas e/ou regras análogas, o que nem sempre surte as melhores decisões.

Diante do exposto, constatou-se também que o tempo médio para toda a tramitação dos processos administrativos disciplinares e de sindicância é de 06 (seis) meses. Esta duração é um dos problemas levantados e observados, pois tendo como preceito a Lei Municipal nº 1.318/2002 - Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rio Negro, em seu Título V, que dispõe sobre o processo administrativo, regula o prazo de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado, uma única vez, por mais 30 (trinta), a execução dos processos. Outrossim, a Lei concede ao Prefeito Municipal mais 60 (sessenta) dias para que, quanto autoridade julgadora,

profira a decisão com base no relatório final apresentado pela comissão especial processante.

Destaca-se ainda, que grande parte das portarias de abertura dos processos administrativos disciplinares e de sindicância, são compostas pelos mesmos servidores municipais, e quando designado outros servidores para integrarem as comissões processantes, os mesmos, em geral, argumentam algum empecilho para a participação da mesma. Contudo, as argumentações apresentadas são divergentes do que consta no Estatuto dos Servidores, em seu artigo 215, § 3º

“não poderá participar da Comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro (a) ou parente do acusado, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau” (2002). Porém, as mais diversas justificativas são acatadas pelo Prefeito Municipal, gerando alteração da comissão específica através de nova portaria, e conseqüentemente dificultando o andamento do processo administrativo e demandando mais gasto de tempo, deixando os prazos a serem cumpridos mais escassos.

Com base nas entrevistas realizadas com os servidores municipais da Procuradoria Geral, verificou-se que os relatos são muito parecidos e seguem a mesma linha de pensamento quanto às dificuldades enfrentadas e podem ser sintetizadas no que segue: legislação municipal ineficiente, absolutamente indefinida, com falta de definições para aplicação de sanções leves, médias e graves; falta de opção de recurso com relação à decisão administrativa tomada, pois hoje o Prefeito Municipal toma a decisão com base no relatório final da comissão processante especial, contudo, se o indiciado no processo tiver argumentos e quiser impetrar recurso quanto à decisão final, este somente pode ser feito através de ação judicial, pois o Estatuto não prevê fase recursal.

Outras dificuldades que foram destacadas se concentram na falta de regulamentação para os ritos processuais em si, uma vez que pode ser utilizada a Lei Federal nº 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, como balizadora, porém não abrange/atende a realidade do município. Logo, não havendo uma legislação municipal específica, os trabalhos executados pelas comissões processantes ficam sem embasamento legal, impossibilitando em vários momentos a aplicação de algum tipo de sanção, a qual deveria ser aplicada.

Outro fato levantado foi a ausência de comissão processante permanente para atuar nos processos administrativos disciplinares e de sindicância, que acaba gerando a nomeação alternada dos mesmos servidores municipais para comporem as referidas comissões processantes especiais. Sendo assim, em um universo de mais de 800 (oitocentos) servidores municipais, em grande parte dos processos administrativos disciplinares e de sindicância abertos, as comissões processantes especiais acabam por serem compostas pelos mesmos servidores. Nesse mesmo contexto, os servidores municipais nomeados para desempenharem tal função, devem administrar o tempo com as atividades pertinentes ao departamento a que pertencem, com os procedimentos que devem ser executados quando da participação como membro da comissão. Fato este, que dificulta o atendimento dos prazos a serem cumpridos, tanto nas atividades laborais inerentes ao cargo que ocupa quanto nas atividades da comissão.

Considera-se substancial destacar também a falta de espaço físico específico para o desenvolvimento dos procedimentos pertinentes aos trabalhos desenvolvidos pelas comissões, sendo que hoje são utilizadas as salas de Assessoria Jurídica e do Departamento de Administração, gerando desgaste para os demais servidores municipais não pertencentes à comissão, que precisam ausentar-se da sala e parar com suas atividades laborais, para que a comissão realize seus trabalhos.

E ainda, a falta de observância legal, por parte do Departamento de Recursos Humanos, fator que dificulta em diferentes momentos o andamento dos procedimentos realizados pelas comissões processantes, principalmente no que diz respeito às avaliações de desempenho e documentos da vida funcional do servidor municipal, necessários como documentos base, no tocante ao processo administrativo disciplinar.

4. PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

4.1 PROPOSTA TÉCNICA

Na presente etapa, foi utilizada a ferramenta administrativa de gestão conhecida como 5W 2H; que surgiu no Japão, criado por profissionais da indústria automobilística. Sua metodologia tem origem nos termos *What* (o quê), *Who* (quem), *Why* (por quê), *Where* (onde), *When* (quando), *How* (como) e *How Much* (quanto) da língua inglesa.

Esta ferramenta é muito utilizada para elaboração de projetos, controle de processos e gestão de qualidade; que permite uma visão global e de fácil entendimento sobre as fases envolvidas no processo, sendo considerado um *check list* das atividades/fases a serem executadas para atingir o objetivo almejado.

Seguem as TABELAS 3, 4 e 5 com a utilização da ferramenta administrativa 5W2H, citada anteriormente.

TABELA 3 - PLANO DE AÇÃO DO OBJETIVO Nº 1

PLANO DE AÇÃO - 5W2H						
OBJETIVO 1: Criação de legislação específica para processos administrativos disciplinares e de sindicância						
What (O que)	Why (por que)	Where (onde)	When (quando)	Who (quem)	How (como)	How much (quanto custa)
Criação de legislação específica para processos administrativos disciplinares e de sindicância	Para embasamento legal	Prefeitura Municipal de Rio Negro/PR	Prazo máximo: 28/02/2017	- Procuradoria Geral (Assessor Jurídico), - Departamento Administrativo (Diretor do Departamento), - Câmara Municipal de Rio Negro (Vereadores).	- Fazer <i>benchmarking</i> junto a outras Prefeituras Municipais; - reuniões entre os assessores jurídicos e servidores do Departamento Administrativo; - consulta na Lei Federal nº 9784/99 e no Decreto do Estado do Paraná nº 5792/2012.	Tempo de trabalho dos servidores dos departamentos envolvidos.

FONTE: elaborada pela autora (2016)

TABELA 4 - PLANO DE AÇÃO DO OBJETIVO Nº 2

PLANO DE AÇÃO - 5W2H						
OBJETIVO 2: Criação de Comissão Permanente de Processos Disciplinares e de Sindicância (CPPDS)						
What (O que)	Why (por que)	Where (onde)	When (quando)	Who (quem)	How (como)	How much (quanto custa)
Criação de comissão permanente de processos disciplinares e de sindicância	- Para dar cumprimento para os prazos estabelecidos em lei; - para melhor distribuição dos processos.	Prefeitura Municipal de Rio Negro/PR	Prazo máximo 30/12/2015	- Procuradoria Geral (Assessor Jurídico), - Departamento Administrativo (Diretor do Departamento), - Prefeito Municipal	- nomear 06 servidores municipais atribuindo a função de membro de comissão permanente de processos administrativos; - fazer revezamento entre os servidores para dar andamento dos processos administrativos; não sobrecarregando nenhum servidor com vários processos.	Tempo de trabalho dos servidores envolvidos.

FONTE: elaborada pela autora (2016)

TABELA 5 - PLANO DE AÇÃO DO OBJETIVO Nº 3

PLANO DE AÇÃO - 5W2H						
OBJETIVO 3: Montagem de sala específica para a Comissão Processante Permanente						
<i>What (O que)</i>	<i>Why (por que)</i>	<i>Where (onde)</i>	<i>When (quando)</i>	<i>Who (quem)</i>	<i>How (como)</i>	<i>How much (quanto custa)</i>
Sala específica para comissão processante permanente	- para dar agilidade e cumprimento correto dos ritos pertinentes aos processos administrativos.	Prefeitura Municipal de Rio Negro/PR	Prazo máximo 30/12/2015	- Procuradoria Geral (Assessor Jurídico), - Departamento Administrativo (Diretor do Departamento), - Prefeito Municipal	- disponibilização de sala dentro do prédio da Prefeitura Municipal; - aquisição de mobiliário, equipamentos e materiais necessários.	Valores compatíveis com o mercado e serão adquiridos por processo licitatório.

FONTE: elaborada pela autora (2016)

Com base na revisão bibliográfica, e, diante do contexto dos problemas elencados na fase do diagnóstico, igualmente utilizando a ferramenta 5W2H demonstrada anteriormente, pode-se ter como primeira proposta que se expõe como solução, a implantação de uma lei específica que disponha sobre os trâmites a serem seguidos em processos de sindicância, bem como em processos administrativos disciplinares. Salieta-se que a Administração Pública Federal, no que tange aos processos administrativos em seu âmbito, rege-se pela Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1.999, a qual pode ser usada subsidiariamente para a elaboração do projeto de lei que regulamente os supracitados processos no contexto da Prefeitura do Município de Rio Negro – PR. É importante a elaboração de uma lei municipal para que a mesma abranja as realidades vivenciadas em tal campo. Visto que se for aplicar a lei federal constantemente, o trabalho ficará limitado e o problema persistirá. Pode-se ainda utilizar como apoio à elaboração do projeto de lei, os dispositivos da regulamentação do estado do Paraná, porém, sem deixar de normatizar as peculiaridades do município.

Outrossim, outra medida a ser adotada é a instituição de uma Comissão Permanente de Processos Disciplinares e de Sindicância - CPPDS, vê-se a necessidade de tal composição visto o número significativo de processos que estão pendentes, destacando que ao observar o prazo legal que possuem para início e fim, os mesmos já estão intempestivos. A referida comissão deve poder, na prática, se dedicar à investigação, análise e resolução dos processos, sem essa autonomia o trabalho da comissão pode se tornar cada vez mais ineficaz. Considera-se que a composição da citada comissão não deve sobrecarregar apenas três servidores, mas deve compor ao menos seis agentes, ficando assim distribuídos em duas comissões permanentes; as quais deverão ser atribuídos cursos específicos a processos sindicantes e disciplinares, a fim de melhorar as análises dos mesmos processos. Além da formalização da instituição da CPPDS, é indispensável que sejam fornecidas condições físicas e materiais para sua instalação efetiva.

Outro ponto a ser considerado, é a relação entre as comissões processantes e o Departamento de Recursos Humanos, que deverá ser revisto junto ao Secretário Municipal de Administração (secretário da pasta), através de normatizações e reuniões para que seja possível a boa relação no andamento dos trâmites que envolvem os processos administrativos disciplinares e de sindicância.

4.1.1 Plano de Implantação

Com relação ao objetivo relacionado na TABELA 3, fazem-se necessárias reuniões entre a Procuradoria Geral e o Departamento Administrativo, proporcionando troca de ideias e pareceres quanto à confecção do projeto de lei pertinente a criação de lei específica para processos administrativos, outrossim, é relevante a realização de pesquisas nas legislações de outras Prefeituras Municipais, na Lei Federal e no Decreto do Estado do Paraná que tratam do mesmo assunto. O desenvolvimento deste projeto de lei deverá ser bem executado e analisado para não incorrer em erros e falta de aspectos legais pertinentes; por isso estabeleceu-se o prazo máximo de um ano, levando em consideração todas as fases envolvidas, inclusive o prazo que a Câmara de Vereadores tem para votação e aprovação, após o recebimento do projeto de lei.

O objetivo descrito na TABELA 4, diz respeito à criação de Comissão Permanente de Processos Disciplinares e de Sindicância (CPPDS), que possui tempo menor de implantação, uma vez que depende somente de nomeação através de portaria, por escolha do Prefeito Municipal. Salienta-se que os servidores municipais nomeados para comporem a CPPDS, exercerão exclusivamente esta função; sendo necessário remanejamento de outros servidores municipais para suprir a execução do trabalho/atividades dos membros da CPPDS.

Ainda, na TABELA 5, trata da estrutura física e material para o andamento dos procedimentos realizados pela CCPDS, quando da existência de processos administrativos disciplinares e de sindicância. Este objetivo considera a disponibilização de uma sala dentro do prédio da Prefeitura Municipal, equipada com mobiliário, computador, impressora e demais materiais necessários para a execução dos trâmites dos processos administrativos.

4.1.2 Recursos

Dentre os recursos necessários para a implantação das propostas realizadas, a que envolve diretamente aquisição de itens para sua efetivação, é a

disponibilização de sala para a Comissão Permanente de Processos Disciplinares e de Sindicâncias.

Tomando por base os últimos processos licitatórios realizados pela Prefeitura Municipal, pode-se chegar aos seguintes valores:

TABELA 6 - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA OBJETIVO Nº 3

ITEM	QUANTIDADE	VALOR TOTAL PARA CADA ITEM
Computador	01	R\$ 2.140,00
Impressora	01	R\$ 1.394,00
Estabilizador	01	R\$ 134,90
Mesa	03	R\$ 1.725,00
Cadeira giratória	03	R\$ 554,01
Cadeira fixa	04	R\$ 359,16
Armário	01	R\$ 407,31
Materiais de consumo (papel, caneta, cartuchos, etc.)		R\$ 1.000,00

FONTE: elaborada pela autora (2016)

Para aquisição destes itens e outros que se fizerem necessários, deve haver primeiramente dotação orçamentária na Secretaria Municipal de Administração e na Procuradoria Geral do Município, no ano de implantação da sala.

4.1.3 Resultados esperados

Ocorrendo a aceitação e efetivação das sugestões realizadas ao longo deste trabalho, vislumbra-se uma melhoria considerável no andamento dos trâmites pertinentes aos processos administrativos disciplinares e de sindicância; maior segurança legal para que a comissão possa agir, melhoria na “imagem” dos membros que compõem a CPPDS. Em aspectos quantitativos, espera-se que os processos sejam concluídos dentro do prazo estabelecido pela legislação. Tal resultado poderá ser avaliado contabilizando o tempo que será gasto para a execução dos mesmos processos e a quantidade desses anualmente.

4.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas

Das sugestões elencadas, pode-se enfrentar uma maior resistência a questão da nomeação da CPPDS, já que estes servidores municipais deverão ser exclusivos para o desempenho dos trabalhos com processos administrativos disciplinares e sindicantes, e não poderão receber gratificação de função por comporem a comissão processante, levando em consideração que a maioria dos envolvidos já possui gratificação de função por outra atribuição, e é vedado pela Lei Municipal nº 1318/2002, em seu artigo 178, o acúmulo de gratificações.

Uma solução que poderá ser utilizada é a disponibilização de alguns dias na semana para dedicação aos processos administrativos, cumprindo assim os prazos necessários, e nos demais dias os servidores municipais desempenham suas funções habituais.

5. CONCLUSÃO

A Administração Pública pode ser definida como um conjunto de normas, leis e funções desempenhadas com a finalidade de organizar a administração do Estado em todas as suas esferas, apresentando como objetivo principal e primordial o interesse público, seguindo os princípios expressos na Constituição Federal (princípio da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e outros princípios infraconstitucionais que se encontram elencados no ordenamento jurídico brasileiro; que têm por função dar coerência e unidade.

A gestão do mister público necessita de métodos para organizar, controlar e corrigir suas ações, no que tange a boa execução de todas as atividades que lhe são incumbidas, garantindo dessa forma a regularidade e o bom funcionamento do serviço público, bem como a disciplina de seus servidores, e a adesão e cumprimento efetivo de leis norteadoras.

Dentro dos mecanismos de controle da administração pública, pode-se citar primeiramente a Constituição Federal; a mesma é a principal fonte do Direito Administrativo, e é nela que se encontram todos os fundamentos e princípios jurídicos que irão servir de base para a criação das outras normas jurídicas. A Carta Magna baliza a lei em seu sentido amplo, esta representa importante fonte do Direito e, em se tratando do Direito Administrativo especificamente, representa a sua principal fonte jurídica. Pondera-se ainda, que todas as demais leis, decretos, prestação de contas perante o Tribunal de Contas do Estado - TCE (prestação de contas de contratações, nomeações; prestação de contas quanto à concessão de aposentadorias; prestação de contas na área da contabilidade, entre outras); e ainda, internamente, os processos administrativos disciplinares e de sindicância, devem seguir estritamente os dispositivos constitucionais. Ainda pertinente a mecanismos de controle, cita-se o sistema de controle interno; o qual tem atuação prévia, concomitante e posterior aos atos administrativos, visando à avaliação das ações governamentais e gestão fiscal dos administradores municipais, por intermédio da fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, tendo por escopo o cumprimento dos princípios constitucionais.

Ressalta-se que com base na Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das

autarquias e das fundações públicas federais e na Lei Municipal nº 1.318, de 05 de dezembro de 2002, estatuto dos servidores públicos do município de Rio Negro, consta no título do Regime Disciplinar, as proibições, as responsabilidades, as penalidades existentes e os deveres do servidor público, dentre os quais cita-se que é dever do servidor público levar ao conhecimento da autoridade superior, as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo que ora ocupa.

Sendo assim, os processos administrativos disciplinares e de sindicância, quando bem executados, mediante legislação pertinente, são de grande valia para a administração pública, favorecendo o controle das atividades desempenhadas pelos servidores públicos, evitando de forma incisiva os desvios de conduta desses dentro do exercício de seus cargos e funções. Logo, o processo administrativo pode ser considerado um instrumento de exercício de poder, de controle, e de proteção dos direitos e garantias dos servidores públicos e, principalmente, de controle da legalidade nos trabalhos dos agentes públicos e do serviço público em geral.

O presente projeto técnico retratou os processos administrativos disciplinares e de sindicância na Prefeitura Municipal de Rio Negro – PR, com sugestões de melhorias aos problemas e dificuldades apontadas ao longo do projeto técnico.

Diante de algumas lacunas existentes, as de maiores relevâncias, foram sugeridas alterações no que diz respeito ao embasamento legal, visto que a legislação municipal existente, estatuto dos servidores, é ineficiente quanto ao trâmite de tais processos, apresentando falta de regulamentação para os ritos processuais em si.

Outro item abordado foi a composição e manutenção das comissões processantes, ressaltando aos servidores públicos nomeados para desempenharem tais funções, a importância do trabalho a ser desenvolvido dentro das comissões, a responsabilidade que se assume quando faz-se parte efetiva de uma comissão processante especial e principalmente que esta nomeação não seja vista como castigo, prejuízo ou inconveniência, mas como um papel muito importante e de extremo significado, dentro da administração pública, devendo ser realizado da maneira mais correta possível, principalmente sem ingerências externas.

Por fim, destaca-se que o correto e eficiente andamento da administração pública, é dever de todos os agentes públicos que a compõem.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Edilene Correia de. **O princípio da legalidade na administração pública**. Disponível em: <<http://jus.com.br/duvidas/308746/o-principio-da-legalidade-na-administracao-publica>>. Acesso em: 19 nov. 2015.

AMORIM, Ricardo Gomes; CLARES, Cleide. **Manual de sindicância e processo administrativo**. 4ª Ed. – Ribeirão Preto: IBRAP, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF – Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1.990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF – Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 nov. 2015.

_____. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília 29 de janeiro de 1999 – Diário Oficial da União em 01/02/1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9784.htm>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, em 01º de maio de 1943 – Diário Oficial da União em 09/08/1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 nov. 2015.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Online**. Disponível em: <<http://www.dicionariodoaurelio.com/sindicancia>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2. ed. - São Paulo: Atlas, 2000.

MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 30. Ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

OLÍVIO, Luiz Carlos Cancelier de. **Direito Administrativo**. 2ª Ed. Reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: CAPES UAB, 2012.

PARANÁ. **Decreto nº 5.792, de 30 de agosto de 2012**. Regulamenta o trâmite da sindicância, do processo administrativo disciplinar e a suspensão preventiva do servidor, nos termos da Lei nº 6.174/70. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=74320&indice=1&totalRegistros=1>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

RIO NEGRO. **Lei Municipal nº 1.318, de 05 de dezembro de 2002**. Adota novo estatuto dos servidores públicos do município de Rio Negro e dá outras providências. Disponível em: <http://rionegro.pr.gov.br/sistemas/arquivos/atos_oficiais/files/leis/1318_2002_Estatuto_dos_Servidores_Publicos_Municipais_consolidada_em_maio_de_2013.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2015.

SANTOS, João Batista de Siqueira. **Processo Administrativo Disciplinar**. Monografia de Pós-Graduação (Especialização em Gestão Pública Municipal) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SARTURI, Claudia Adrieli. **Ação regressiva – poder-dever da Administração**. Artigos 2014. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,acao-regressiva-poder-dever-da-administracao,50726.html#_ftn3>. Acesso em: 20 nov. 2015.