



**OS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS E AS PENALIDADES
APLICADAS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ADMINISTRATIVE PROCEDURES AND PENALTIES APPLIED
BY THE PUBLIC ADMINISTRATION**

Nome: Glória Maria Conceição de Moraes

Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário São José.

Orientadora

Prof. Dra. Bianca Freire Ferreira.

Coordenadora Clínica de Assistência Jurídica e Coordenadora Adjunta do Curso de Direito.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar como os servidores da administração pública devem seguir os princípios elencados na carta magna brasileira, além de relatar como devem agir para que não haja negligência. Ademais, este artigo visa mostrar as limitações do procedimento disciplinar administrativo na administração pública, onde a autoridade de gestão possui mecanismos que são usados mediante motivação de um comportamento atípico em razão da função de um determinado servidor. O arquivamento da denúncia pode ocorrer se for um desentendimento pessoal, ou a denúncia pode ser encaminhada ao Ministério Público se houver suspeita de crime. O processo disciplinar é conduzido por comissões compostas por três servidores efetivos, que elaboram relatórios sobre os fatos investigados, mas não têm a prerrogativa de decidir sobre as sanções. Ao final do processo, a decisão é devolvida à autoridade competente para julgamento. A sentença deve ser executada por essa autoridade, sob pena de nulidade. Caso a infração seja confirmada, a pena correspondente será aplicada, e o servidor incorrerá em responsabilidade legal.

Palavras-chave: princípios administrativos, Processo Administrativo Disciplinar, penalidades.

ABSTRACT

The present work aims to show how public administration employees should follow the principles listed in the Brazilian Magna Carta, in addition to reporting how they should act so that there is no negligence. In addition, this article aims

to show the limitations of the administrative disciplinary procedure in public administration, where the management authority has mechanisms that are used to motivate atypical behavior due to the function of a certain civil servant. The filing of the complaint can occur if it is a personal disagreement, or the complaint can be forwarded to the Public Prosecutor's Office if there is suspicion of a crime. The disciplinary process is conducted by commissions composed of three permanent civil servants, who prepare reports on the facts investigated, but do not have the prerogative to decide on the sanctions. At the end of the process, the decision is returned to the competent authority for judgment. The sentence must be executed by this authority, under penalty of nullity. If the infraction is confirmed, the corresponding penalty will be applied, and the public servant will incur legal liability.

Keywords: administrative principles, Disciplinary Administrative Process, penalties.

1.0 - INTRODUÇÃO:

Os servidores da administração pública deverão observar os princípios estabelecidos pelo art.37 da Constituição Federal de 1988. Este servidor público não poderá ser negligente e descuidado, nem cometer atos contrários em relação aos deveres inerentes ao seu cargo, trabalho ou função.

De acordo com as disposições contidas no art. 148 da Lei 8.112/90, o procedimento administrativo disciplinar (PAD) é um instrumento de apuração de possíveis infrações disciplinares ocorridas pelo servidor no exercício de suas funções ou relacionadas às prerrogativas do cargo a que está vinculado.

Para Mauro Mattos, há um entendimento que no processo administrativo disciplinar a ausência de materialidade de uma possível infração disciplinar não pode dar causa à instauração do referido processo para devassar a vida pessoal e funcional, bem como a intimidade do servidor, no afã de se encontrar algo que possa ser usado contra o mesmo. (Mauro Mattos, 2008, p 1054).

Caso a autoridade de gestão seja notificada de uma reclamação relativa a comportamento anormal de um servidor, no âmbito social ou familiar e não relacionado com o cargo, esse fato não será objeto de procedimento administrativo disciplinar.

Nestes casos, a autoridade competente poderá simplesmente arquivar a denúncia quando esta se referir apenas a um desentendimento pessoal ou encaminhar a denúncia ao Ministério Público caso se confirme a hipótese de crime.

Este processo é formulado e desenvolvido por comissões disciplinares compostas por três servidores efetivos. Ao final dos seus trabalhos, as comissões elaboram relatórios detalhados, relativos aos fatos, às ações e acontecimentos de que tiveram conhecimento ao longo do processo, sem a prerrogativa de decidir ou aplicar a sua versão final.

As comissões funcionam como órgãos promotores da investigação de processos administrativos disciplinares, servindo como órgãos auxiliares da autoridade competente prevista em lei para decidir e impor as sanções correspondentes, quando for o caso. Após a notificação, o caso é devolvido à autoridade competente de origem para julgamento, este julgamento é executado pela autoridade competente, sob pena de nulidade.

Em caso de confirmação de infração disciplinar, será imposta a pena correspondente e incorrerá em responsabilidade legal, sem prejuízo a outras esferas do direito.

2.0 - FUNDAMENTAÇÕES TEÓRICAS

São princípios explícitos da administração pública a legalidade, onde a administração pública só deve fazer o que está prescrito em lei, a impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência consagrados de acordo com o texto do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, estes por sua vez são fundamentais para garantir a integridade e a ética no serviço público, assegurando que as ações dos servidores sejam pautadas por normas e valores que promovam a justiça e a transparência.

O texto constitucional também destaca a responsabilidade dos servidores em não agir com negligência ou abusos, enfatizando a necessidade de um comportamento ético e responsável no exercício de suas funções.

Nesse contexto, o artigo 148 da Lei 8.112/90 estabelece o procedimento administrativo disciplinar como um mecanismo para apurar infrações disciplinares, assegurando que a conduta dos servidores seja devidamente investigada e sancionada quando necessário.

Mauro Mattos, ao discutir a materialidade das infrações, ressalta a importância de respeitar a privacidade dos servidores e a necessidade de critérios objetivos para a instauração de processos disciplinares, evitando abusos de poder.

Neste contexto abordaremos a função das comissões disciplinares, que, formadas por servidores efetivos, desempenham um papel essencial na investigação e na elaboração de relatórios sobre os casos apurados, embora não tenham a prerrogativa de decidir sobre as sanções.

Por fim, abordaremos a importância do devido processo legal, onde a sentença deve ser executada pela autoridade competente, garantindo que as penalidades sejam aplicadas de forma justa e que os direitos dos servidores sejam respeitados, promovendo a responsabilidade legal nas relações de trabalho na administração pública.

3.0- DESENVOLVIMENTO

3.1 - Diferenças entre o processo e procedimento

Pois para Maximilianus e Maximiliano Fuhrer, 2003, p 103. Processo é o exercício da jurisdição, em relação a uma lide posta em juízo e procedimento é o modo pelo qual o processo anda, a parte visível do processo.

Neste caso o processo é um conjunto de atividades que permite que algo seja alcançado, são ferramentas à disposição das partes para resolução de conflitos por meio da jurisdição, que pode ser administrativa ou judicial.

Já o procedimento é a forma, o modo como os atos processuais se desenvolvem para alcançar a tutela jurisdicional seja ele no rito ordinário e sumário.

3.2- As Investigações e os processos administrativos disciplinares

As investigações e os processos administrativos disciplinares são medidas obrigatórias para a imposição de qualquer forma de sanção administrativa, portanto é uma ferramenta para provar a inocência do agente.

O processo administrativo disciplinar tem por objetivo apurar a responsabilidade administrativa dos servidores pelos atos praticados no exercício de seu cargo ou relacionados a ele.

Segundo Márcio Pestana (2010, p 177) O Processo administrativo disciplinar apura a ocorrência de ato omissivo ou comissivo praticado pelo agente público, com culpa ou dolo, contrário à lei ou regulamento, no exercício do cargo, emprego ou função pública, para o fim de aplicar-se a sanção correspondente.

O princípio do devido processo legal não se aplica e poderá ser realizado por dois ou mais servidores. O prazo será de 30 dias, podendo ser renovado por iguais períodos. A investigação das acusações visa apurar a responsabilidade menos grave e, por fim, poderão ser impostas as penas correspondentes que terão como regra geral, a advertência ou a suspensão.

Porém é garantido o devido processo legal, e no prosseguimento do litígio o agente terá o direito à ampla defesa e ao contraditório, conforme o artigo 5º LV da Constituição Federal de 1988, onde terá acesso aos autos, participando da instrução do processo, podendo apresentar provas onde após tomar conhecimento da decisão final, apresentará uma resposta por escrito onde será feito um julgamento imparcial.

Esta comissão deverá ser liderada por uma comissão de dois ou três funcionários estabilizados. Ademais o art. 145 da Lei 8.122/90 possibilita que durante a sindicância haja a possibilidade de resultar no arquivamento do processo.

Além do mais, o art. 146 da Lei 8.122/90 relata que sempre que o ilícito praticado pelo servidor motivar a aplicação de penalidade de suspensão por mais de 30 dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou afastamento de cargo em comissão, será obrigatória a abertura de um processo administrativo disciplinar.

3.3- Dos princípios da administração pública

São cinco os princípios jurídicos da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e a eficiência que também se aplicam a todo o processo administrativo disciplinar.

O princípio da legalidade determina que todos os processos sejam conduzidos nos termos da lei, o da impessoalidade fala que o processo seja conduzido de forma justa e objetiva, já o princípio da moralidade obrigam os funcionários e administradores a servir o governo com honestidade, respeito, boa-fé e imparcialidade.

Por fim, temos a publicidade que garante a transparência e responsabilidade governamental, onde estão sujeitos a divulgação pública nos limites da lei.

E o princípio da eficiência se manifesta pela necessidade da Administração Pública dar solução ao processo, chegar a uma conclusão, em tempo razoável, seja absolvendo ou responsabilizando o servidor.

3.4- Dos deveres do servidor das proibições na administração pública

O art. 116 da Lei , relata dentro de um rol taxativo que cada servidor deverá zelar e se dedicar às suas atribuições do cargo. Ter lealdade a sua instituição observando as normas legais regulamentares, cumprindo as ordens de seus superiores, com exceção a atos ilegais, prestar atendimento com excelência ao público geral, ser assíduo e pontual no serviço e relatar sempre que for violado a legalidade, omissão ou abuso de poder.

Porém o artigo 117 da Lei elenca as proibições impostas aos servidores. A afronta aos incisos I a VIII e XIX acarreta a aplicação da pena de advertência ou de suspensão. já os incisos IX a XVI acarretam a aplicação de pena expulsiva, uma vez que discriminam atos de natureza dolosa, com exceção do inciso XV, que é a única hipótese de ato culposos punível com pena expulsória, e residualmente, a afronta aos incisos XVII e XVIII aplica-se a penalidade de suspensão.

3.5-Das penalidades nos Limites da Lei

As penas capitais estão previstas no artigo 132 da Lei e tem como regra a prévia comprovação por parte da comissão processante de que a conduta do servidor tenha sido dolosa, exceto a negligência.

Já as penas de advertência, embora encontra-se no art,129 da Lei, é menor pena aplicada, aquelas que tem como resultado devido a violação das condutas comportamentais, apesar de não serem muito severas e terem pouco impacto no

seu trabalho. Geralmente resulta de comportamentos como falta de entusiasmo, dedicação, lealdade, hierarquia, consideração, rapidez, trabalho árduo, pontualidade e civilidade, a menos que a pessoa seja reincidente.

A suspensão, por sua vez, estabelecido no art. 130 da mesma Lei, é a modalidade punitiva que tem como fato gerador a reincidência das faltas puníveis com advertência de maior intensidade, não podendo ser maior de 90 dias. Estas penalidades poderão se refletidas diretamente no seu contracheque, pois o número de dias equivalente à multa será deduzido do salário. Se um funcionário receber 10 suspensões, ele será dispensado de suas funções e os dias serão descontados de seu salário. Este tempo também é levado em consideração na contagem do tempo de trabalho prestado.

A demissão, é a maior penalidade, sendo a expulsiva, quando o servidor comete uma falta grave, é aplicada quando o servidor pratica contra administração pública, abandono de cargo, inassiduidade habitual, improbidade administrativa, incontinência pública e conduta escandalosas, na repartição. Insubordinação e todos os outros crimes elencados nestes artigos limitados na lei.

Por outro lado, a cassação de aposentadoria, tem um dever de apurar os atos cometidos em sua função enquanto na atividade laboral, não importando a sua condição à época da apuração.

A destituição de cargo de comissão e da função gratificada são aquelas em que o servidor da administração pública ocupa cargo de confiança, e este servidor ao cometer ato infracional a administração pública, perderá o seu cargo e a pena será a demissão, contudo estas penalidades estão elencadas no art. 127 desta mesma Lei., e tem como função o princípio da prévia cominação legal, não se admitindo assim no processo disciplinar a aplicação de outras penas, senão as estabelecidas na Lei.

De acordo com o art. 131 da Lei, o registro da aplicação das penas de advertência e suspensão será cancelado após o decurso do prazo de três a cinco anos do exercício efetivo, salvo de o servidor não ter praticado uma nova infração disciplinar.

As penalidades de suspensão serão refletidas diretamente no seu contracheque, pois o número de dias equivalente à multa será deduzido do salário.

Se um funcionário receber 10 suspensões, ele será dispensado de suas funções e os dias serão descontados de seu salário. Este tempo também é levado em consideração na contagem do tempo de trabalho prestado.

Estas penas serão dosadas conforme a gravidade e a natureza da infração cometida, sempre mencionando o fundamento legal que deu causa à sanção disciplinar.

Além disso, a comissão poderá nos Limites da Lei pontuar, conforme a transgressão do servidor a possibilidade de circunstâncias atenuantes e agravantes.

Podendo a modalidade do cargo do servidor contribuir para o agravamento da pena, o fato do servidor no momento do cometimento do ato infracional ter função gratificada ou cargo comissionado. E podem receber atenuantes, no momento do ato infracional, quando o servidor é recém-chegado aos quadros efetivos, onde a comissão poderá relatar o motivo daquele servidor desempenhar recentemente a sua função.

Contudo, não se pode esquecer a gravidade do ânimo subjetivo da conduta praticada pelo servidor, onde a comissão analisará todos os pressupostos que deram causa.

Esta conduta pode ser tipificada como comissiva e omissiva, não podendo excluir os elementos objetivos, a forma da literalidade da conduta reprovável pela lei e o objetivo, a vontade, que é a vontade do servidor de cometer o ato ilícito.

Esta vontade deve ser própria do agente, devendo ter um resultado previsível, com a finalidade do resultado.

Mas, além disso, há uma conduta culposa, tal conduta não poderá deixar de ser mencionada neste artigo, uma vez que não existe vontade e intenção, e neste caso o servidor da administração pública não tem interesse de praticar o ato reprovável.

Não basta que a administração pública comprove a ocorrência da reprovação do fato, *Conditio sine qua non*. condição sem a qual deu causa entre a conduta e o fato. Esta responsabilização precisa ser subjetiva do servidor da Administração pública, de forma intencional e consciente.

3.6- O Erro e a Fraude na administração Pública

As ações administrativas devem seguir a lei, mas não devem se desviar dela e da justiça, seguindo o princípio da razoabilidade, contudo a administração pública não poderá escapar ao reconhecimento da possibilidade erro humano, seja através de erros de fato ou de direito.

Existem vários erros humanos que podem levar a erros administrativos, incluindo a falta de atenção, opiniões precipitadas sobre o assunto e cansaço entre outras. No entanto, se o servidor detectar posteriormente o erro e não tomar nenhuma ação para corrigi-lo, a suposição de falta de intenção poderá ser inválida.

O comportamento fraudulento ocorre quando um servidor tem a intenção deliberada de cometer um ato ilegal, este apresenta um esquema concebido para obter ganho pessoal, porque os erros administrativos não possuem como visão a lucratividade e o servidor não tem intenção ou intenção de cometer qualquer atividade ilegal. Sendo assim a fraude o oposto; é intencional e tem como objetivo obter lucro.

3.7-A prescrição dos atos praticados na administração Pública

No campo disciplinar, o regulamento visa punir a inércia da administração pública em não tomar medidas para investigar quando tem conhecimento de suspeitas de má conduta do agente.

Aplica-se prazo de prescrição para aplicação das sanções previstas no artigo 37, 5º da Constituição Federal de 1988. Como regra, a pena é de dois anos de prisão para violações funcionais menores e de cinco anos de prisão para violações graves e muito graves, neste sentido aquelas infrações com sanções de demissão, será da data que a autoridade tomar ciência dos fatos infracionais cometidos, onde se interrompe, devido a instauração do processo administrativo disciplinar, contando assim a partir do dia que cessar a interrupção.

O prazo inicial de prescrição do processo administrativo disciplinar é contado a partir do momento em que o assunto sob investigação se tornou conhecido/tornou-se público, ignorando-se a data em que surgiu (concluído). O §2º do art. 142 estabelece que o prazo de prescrição estabelecido pelo Código Penal também se aplica às infrações disciplinares, que também são consideradas infrações.

3.8- A competência para aplicação das infrações na administração Pública

Os princípios do juiz natural têm como garantia a estabelecida na constituição, uma vez que os atos criminosos cometidos por autoridades incompetentes são nulificados, porém é que a regra seja regida pelo art. 141 da Lei que determina a competência para impor medidas disciplinares.

Pelo Decreto nº 3.035, de 27 de abril de 1999, o Presidente da República atribuiu ao Ministro de Estado a competência para julgar os casos em que seja imposta a pena de expulsão, ocasionando a atribuição ao Ministro do Estado, no qual determina nos termos do inciso II do art. 142 da Lei os julgamentos de suspensão superiores a 30 dias além de demissão, revogação de aposentadoria e destituição de cargos em comissão.

Sem prejuízo da autoridade das autoridades superiores, os estatutos ou normas processuais do órgão executivo federal geralmente preveem que as autoridades competentes são responsáveis pela instauração de processos administrativos disciplinares e pela imposição de penas de até 30 dias de advertência e suspensão.

O Tribunal normalmente aceita o relatório da Comissão, mas se as conclusões veiculadas forem contrárias às provas do caso, conforme dispõe o artigo 168 da Lei, o Tribunal poderá, com razão, tomar as decisões, seja a para isentar ou agravar a pena do servidor da administração pública.

Esta alteração de enquadramento foi devidamente justificada pelas autoridades judiciárias e, como a acusação se baseou em alegações fatuais e o denunciado se defendeu da imputação do fato, e não do enquadramento legal.

Na teoria penal, a alteração do enquadramento, ou seja, a adaptação apenas da definição jurídica aos fatos plenamente declarados, recebe a denominação de *emendatio libelli*, artigo 383 do CPP.

Evidentemente não é admitido o agravamento do julgamento para aplicação de punição com base em fato que não tenha indicado a constatação do fato. A iniciação define a acusação porque o agente só poderá se defender com base no que aí está escrito em sua acusação, pois o servidor poderá usufruir do princípio do contraditório e da ampla defesa.

Os fatos novos convictos trazem novamente o processo de instrução e a reabertura de novo prazo para defesa. Para a doutrina a aplicação de *mutatio ibeli*, onde haverá o saneamento previsto no art. 384 do código de processo penal.

Ademais este ato jurídico se torna perfeito e acabado desde que a portaria que aplica a penalidade seja publicada, pois o princípio da publicidade faz parte para fins de assentamento da função do servidor.

Aliás, do desprendido juízo da prova, se o ato probatório não for aceitável para guiar a autoridade julgadora elementos convicto da responsabilização do servidor público, e não havendo mais provas, certo que cabe a administração pública este ônus de comprovar a materialidade e autoria, é aconselhável que prevaleçam os princípios da razoabilidade, da presunção de inocência e na dúvida que seja favorável ao réu, isto é o *in dubio pro reo*.

3.9-Da comunicação das instâncias na Administração pública

A regra é a independência das autoridades, exceto em situações em que haja comprovação no âmbito penal, necessariamente repercutirão nas duas esferas. Mas se o ato praticado de forma ilícita for exclusiva da administração pública, existirá a comunicabilidade de instâncias, visto que não transcorrerá a ação penal.

Entretanto, se este ilícito tiver natureza da administração pública e penal, haverá repercussão ao processo administrativo equivalente, seja esta condenatória ou absolutória.

Comprovado de forma legal os fatos e autorias nos limites do código penal, a condenação do servidor público poderá refletir no âmbito da administração pública e com o trânsito em julgado, este servidor perderá quando aplicado a pena privativa de liberdade, o cargo, o mandato eletivo, até mesmo a função pública. Contudo estes efeitos deverão estar motivados na sentença condenatória, conforme o art. 92, § único do código penal.

Cabe ressaltar que nos casos de absolvição, por insuficiência de provas, não afastará a responsabilização do servidor público pela administração pública, segundo súmula nº18 do Superior Tribunal Federal.

3.10- Das responsabilidades do servidor e da Administração pública

Cada servidor da administração pública fica responsável em cumprir as determinações elencadas no art. 116 da Lei, sob pena de responsabilidade civil, penal e administrativa. Esta responsabilidade civil do servidor é subjetiva, devendo observar se houve culpa ou dolo, devendo em caso de dolo, comprovado a materialidade do fato, em razão ao exercício do cargo reparar o dano.

Para que se configure a responsabilidade civil do servidor público será necessário a caracterização do dolo e o nexos causal. E confirmado a infração, a administração pública imediatamente deverá promover uma sindicância ou processo administrativo disciplinar, sempre observando o princípio da ampla defesa e do contraditório.

Lembrando que os danos causados ao erário são imprescritíveis, podendo a administração pública nos casos de danos causados a terceiros entrar com ação de regresso ao servidor público que cometeu o ato ilícito. E nos casos de sucessão, os herdeiros são sucedidos com as obrigações nos limites da herança.

Havendo conhecimento de indícios de crimes ou contravenções pela autoridade administrativa, esta, deverá por sua vez representar ao Ministério Público Federal, pois se trata de uma ação penal pública incondicionada, porém estes crimes deverão ser incluídos na indicação do processo administrativo disciplinar, conforme os artigos 132, I da Lei 8.112/90 e artigos 312 a 327 do código penal.

Não podemos deixar de falar nos crimes que envolvem licitação da Lei , 14.133/2021 que envolvem responsabilização do servidor público.

O servidor público ao desempenhar as suas funções inerentes na administração pública, não poderá descumprir o que lhe são impostos por Lei ou regulamento, sob pena de sanções e penalidades de natureza administrativa. Essas punições deverão estar nos assentamentos da ficha do servidor público.

3.11- Da proibição instrutiva da aplicação da pena na administração pública

Jamais se carecerá eficiente um processo disciplinar exclusivamente pela aplicação da pena. A aplicação da abertura do processo administrativo disciplinar

oferece ao servidor acusado, de apresentar as suas razões de defesa, neste sentido, a instauração do processo administrativo disciplinar, vai atribuir a este servidor a oportunidade de ser inocentado, caso se comprove a sua defesa.

Mas, se este servidor for condenado pelos ilícitos praticados, a aplicação da pena evitará que novos delitos aconteçam por este servidor ou por outros servidores.

4.0-CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para que o processo administrativo disciplinar inicie, deverá a administração pública ser provocada para a abertura da instauração, desde que verificada os descumprimentos elencados na Lei e na Constituição Federal.

Aplicar se á ao processo administrativo disciplinar os princípios da administração pública, em caso de descumprimento da Lei 8.112/90, deverá ser aberta uma sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Será através do processo administrativo disciplinar que o servidor terá a oportunidade de se defender das acusações impostas, na instauração, no inquérito e no julgamento.

Ao final o julgamento deverá ser feito por autoridade competente, sob pena de nulidade. As penalidades aplicadas têm caráter instrutivo, desta forma, o servidor terá a oportunidade de não mais infringir a Lei.

Assim, diante da moral subjetiva humana,torna-se humilhante para um servidor a imputação de suspeita de prática de infração disciplinar, por este motivo, sempre será necessário a publicidade das acusações imposta ao servidor público, uma vez que sempre terá como garantia a ampla defesa e o contraditório.

5.0- REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernando Henrique Mendes de. Dos Crimes Contra a Administração Pública. São Paulo : Saraiva,1955

- ANDRADE, Chistiano J. Da Prescrição da Matéria Penal. São Paulo: Forense, 1979.
- COAGAN, Arthur. Crimes Contra a Administração Pública. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.
- Di PIETRO, Maria Sylvi. Da Zanella. Direito Administrativo. 8ª ed. São Paulo : Atlas, 1997
- FILHO, José de Carvalho . Manual de Direito Administrativo. 35ªed. Baureri: Atlas, 2021
- GIANNINI, Máximo Severo. Direito Administrativo. 3ª ed. Millano : Giuffre,1993.
- KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. Trad. João Batista Machado. 6ªed. Coimbra: Américo Amado, 1984.
- LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquemático. 24ª ed. São Paulo: Saraiva ,2020.
- MADEIRA, José Maria Pinheiro. Servidor Público na Atualidade .8ª ed. São Paulo: Campus Jurídico,2003
- MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. Tratado de Direito Administrativo disciplinar. 3ª ed. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2008
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Direito Administrativo 30ªed. São Paulo: Juspodivim, 2021
- MIRABETE, Julio Fabrini; FABRINI, Renato n. Código Penal Interpretado. 11ª ed. São Paulo: Atlas,2022.
- PAULO, Malheiros, Teoria dos Princípios: da Definição e aplicação dos Princípios Jurídicos. 7ª ed. São Paulo: Revista Atual,2007.
- PEREIRA, Paulo Cyrillo. Funcionário Público: Titulariedade passiva nos Crimes Contra a Administração Pública: Revistas dos Tribunais,655/258-260
- PESTANA, Márcio. Direto Administrativo. 4ªed. São Paulo: Publisher, 2014.
- PIMENTEL, Manoel Pedro. O Crime e a Pena na Atualidade. São Paulo: Revista dos Tribunais,1983.

