

SINDICÂNCIA: CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS À LUZ DA LEI Nº 6.794/90 (ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA)

INQUIRY: THEORETICAL AND PRACTICAL CONSIDERATIONS IN THE LIGHT OF LAW NO. 6.794/90 (STAFF REGULATIONS OF OFFICIALS OF THE MUNICIPALITY OF FORTALEZA)

Fátima Maria Nunes Memória

Procuradora do Município de Fortaleza.
Procuradora-Chefe da Propad do Município de Fortaleza.
Especialista em Direito Público pela UFC.
E-mail: fatima.memoria@pgm.ce.gov.br

Sumário: 1 Introdução; 2 Sindicância; 2.1 Instauração da sindicância; 2.2 Instalação da sindicância; 3 Instrução da sindicância; 4 Relatório final da sindicância; 5 Considerações finais; Referências.

Contents: 1 Introduction; 2 Inquiry; 2.1 Inquiry establishment; 2.2 Inquiry instalation; 3 Inquiry instructions; 4 Final report; 5 Final considerations; References.

Resumo: O presente artigo apresenta tópicos basilares referentes à sindicância administrativa, à luz da legislação do município de Fortaleza, enfatizando os aspectos teóricos e práticos, visando a uma compreensão da dinâmica desse instituto e sua importância para o aperfeiçoamento do poder disciplinar da Administração Pública. O presente artigo é eminentemente bibliográfico.

Palavras-chave: Sindicância administrativa. Definição. Instauração. Membros. Prazo. Relatório.

Abstract: This study approaches basic topics related to the inquiry under the city of Fortaleza's municipal law, putting emphasis on its

practical and theoretical aspects, in order to understand this institute dynamics and its importance to strengthen the Public Administration's disciplinary power.

Keywords: Inquiry. Definition. Establishment. Members. Deadline. Report.

1 Introdução

A Administração Pública, para o regular exercício de suas funções, conta com um corpo de servidores que materializa suas ações.¹ Quanto mais bem selecionados, treinados e motivados forem esses servidores, melhores serão os serviços públicos prestados à população.

A realidade dinâmica da Administração Pública – assim como o resto da vida em sociedade – apresenta desvios comportamentais prejudiciais ao bom desenrolar das atividades quotidianas. Cometendo o servidor, no exercício de suas funções, alguma das faltas disciplinares previstas na lei sob a qual está jungido seu vínculo laboral, estará sujeito a sanções disciplinares. Segundo Sebastião José Lessa (2001), “essa obrigação que tem o servidor público de arcar com as conseqüências da transgressão cometida é o que se chama de responsabilidade disciplinar [...]”, sendo que “através do poder disciplinar, a Administração institui mecanismos eficazes para, diante do comportamento censurável do servidor, de plano, aplicar o regime disciplinar, após a regular apuração do fato” (p. 56). Essa “regular apuração do fato” se verifica por meio da sindicância e, posteriormente, do processo administrativo disciplinar. Surge, nesse diapasão, a sindicância como meio sumário de apuração das inevitáveis irregularidades administrativas.

Diante da falibilidade da natureza humana, a gerar desvios da conduta ideal, despontam as irregularidades funcionais, que podem variar do menor potencial ofensivo à Administração Pública e administrados àquelas de seriedade patente. Torna-se fundamental, pois, a apuração imediata dos desvios perpetrados pelos servidores, a fim de que, sendo merecedores de reprimenda disciplinar, sofram as conseqüências de seus atos faltosos. O poder

1 “A Administração Pública coloca em movimento o Estado segundo a decisão de governo assumida.” (ROCHA, 1994, p. 16).

disciplinar “consiste na possibilidade de a Administração Pública apurar infrações e aplicar penalidades aos servidores públicos e demais pessoas sujeitas à disciplina administrativa” (MORAES, 2002, p. 95), garantindo um sistema legal eficaz de correção de desvios nocivos à normal execução dos serviços públicos.

Consoante bem firmado por José Armando da Costa (2004, p. 33):

Se qualquer associação de pessoas, por pequena que seja, necessita de regras internas para a garantia de sua sobrevivência e prossecução dos seus fins, imaginem como seria o agigantado corpo do funcionalismo público, se não existisse um sistema legal disciplinar preocupado em garantir a normalidade de suas atividades. Seria o caos a única realidade a prevalecer no âmbito da Administração.

Daí a importância do aperfeiçoamento do poder disciplinar para “resguardar a normalidade, a eficiência e a legalidade do desempenho funcional da administração pública” (COSTA, 2004, p. 34).

Não se pode olvidar que um dos princípios constitucionais que norteia a atuação da Administração Pública é o da eficiência (art. 37, caput, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998), definido por Hely Lopes Meirelles (apud PIETRO, 2011, p. 83) como “o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional”. De fato, consoante explanação de Sérgio Ferraz e Adilson Abreu Dallari (2012, p. 124),

[...] essa preocupação com a efetiva realização dos objetivos está em perfeita consonância com o papel atualmente desempenhado pela Administração Pública perante a sociedade. Presentemente os mecanismos de tomada de decisões precisam ser ágeis, para atender aos novos reclamos da coletividade – motivo pelo qual o princípio da eficiência, sempre elementar à Administração Pública, ganhou menção expressa no texto constitucional e maior relevância na aferição da regularidade do comportamento das autoridades públicas.

Nesse sentido, deve a Administração Pública realizar seu mister com a máxima eficiência possível; para tanto, além das boas práticas administrativas, urge que persiga também um eficiente regime disciplinar, colimando coibir e punir as irregularidades administrativas acaso praticadas por seus agentes por intermédio das sindicâncias e dos posteriores processos administrativos disciplinares.

O presente trabalho se dispõe a apresentar aspectos fundamentais acerca do mecanismo legal previsto para, numa primeira instância, a da sindicância, identificar a materialidade e autoria dos ilícitos administrativos, a fim de ensejar possível aplicação de penalidade ao(s) servidor(es) infrator(es) mediante os subsequentes processos administrativos disciplinares.²

2 Sindicância

Sindicância é “o instrumento usado para aprofundar investigações e dar à autoridade os dois elementos fundamentais para a instauração de processo, se for o caso: o fato e a autoria” (ALVES, 2005, p. 26). É um procedimento administrativo sumário que visa à apuração de irregularidade administrativa ocorrida no serviço público.

Expõe José Armando da Costa (1999, p. 85) que “sindicância é um expediente simples e célere que objetiva esclarecer duvidosos fatos irregulares, os quais, uma vez confirmados, deverão ensejar a instauração do processo disciplinar”. Reveste-se de peculiaridades inerentes à necessidade de rapidez na averiguação dos fatos tortuosos: prazo exíguo para sua conclusão, ausência do contraditório e ampla defesa.

Assim, tão logo o Administrador público tome ciência de irregularidade ocorrida sob sua esfera de comando, estará adstrito, por lei, à necessidade de determinar a instauração de sindicância para apurar os fatos. Não cabe, aqui, poder discricionário, ou seja, o Administrador público não detém a liberali-

2 Este artigo foi redigido com base no “Roteiro de Sindicâncias” elaborado pela Autora quando ocupou o cargo em comissão de Procuradora-Chefe da Propad - Procuradoria de Processo Administrativo Disciplinar da PGM de Fortaleza, no período de 2011 a 2016, roteiro aperfeiçoado e distribuído anualmente aos Diretores da Divisão de Pessoal dos órgãos e entidades que compõem a Prefeitura de Fortaleza, com o desiderato de orientar as comissões sindicantes na condução de seus trabalhos e aperfeiçoar a apuração das infrações disciplinares.

dade de sopesar, segundo seu juízo de valor, se o fato é ou não merecedor de apuração, visto que a lei impõe essa ação, conforme prevê a Lei nº 6.794, de 27 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza [ESPMF]), no art. 186:

Art. 186 – A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

É, pois, dever do Administrador público, no exercício de suas funções, determinar a apuração de toda e qualquer irregularidade administrativa, tão logo lhe seja levada a conhecimento. Na lição de Léo da Silva Alves (2005, p. 36),

[...] se não o fizer, incorrerá, de plano, em improbidade administrativa, como está patente na Lei nº 8.429/92, art. 11, II. E, dependendo da causa do ato omissivo, tem-se os crimes de prevaricação ou condescendência criminosa. O interesse público, portanto, é indisponível por absoluto).

Comanda o citado dispositivo legal:

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

[...]

II - retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício.

Essa rapidez é necessária para que os membros da sindicância possam colher informações com maior riqueza de detalhes, o que, com o passar do tempo, poderá restar prejudicado. Outrossim, a ação disciplinar está sujeita a prescrição, nos moldes do art. 185 do ESPMF.

Importante trazer à baila que, além de servir como expediente de investigação, a sindicância (ALVES, 2005, p. 26)

[...] também é o meio adequado para esclarecer quaisquer outras circunstâncias que comprometam a regularidade do serviço público, incluindo-se, aqui, questões relacionadas a empregados de empresas que prestam serviço terceirizado, contratos administrativos, vulnerabilidade de normas e procedimentos e interferência de terceiros nas ações administrativas. Do relatório, serão articuladas as providências, que podem incluir, por exemplo, rescisão de contrato administrativo, adoção de medidas gerenciais de prevenção ou correção, modificação de normas, tomada de contas especiais e ciência ao Ministério Público.

2.1 Instauração da sindicância

A partir do conhecimento de irregularidade cometida sob sua esfera de competência, o titular do órgão ou entidade – Secretário, Superintendente ou Presidente - deverá diligenciar de imediato a confecção da portaria instauradora, em estrita observância aos princípios constitucionais que norteiam a atividade da Administração Pública. É imperiosa, frise-se, a abertura de sindicância em casos de irregularidades administrativas ou suspeita de ocorrência das mesmas.

Às comissões sindicantes deverão ser assegurados pela Administração Pública os meios adequados para a boa consecução dos fins colimados: instalação em salas adequadas, confortáveis, garantia de sigilo e modernos computadores. Infelizmente, na maioria das vezes são destinados locais improvisados, sem a mínima estrutura para a audição dos envolvidos e informantes, prejudicando a qualidade do relevante serviço público desempenhado pelas comissões sindicantes.

a) Da portaria

A portaria de instauração da sindicância deverá ser elaborada pela autoridade competente, que indicará seu objeto - fato irregular objeto da apuração – e um servidor ou comissão de servidores para

realizá-la, nos termos do art. 191, caput, da Lei nº 6.794/90.³

Em casos de apuração após denúncia com autoria, deverá constar na portaria menção ao documento ou processo que contém a denúncia. Observe-se, na pertinente explanação de Léo da Silva Alves (2005, p. 42), que

[...] o fato de a Constituição Federal vedar o anonimato não tem interpretação que autorize a Administração Pública a desconsiderar as situações irregulares de que tenha ciência sem a identificação da fonte. A exigência de identificação do responsável por denúncia, como posta nos estatutos funcionais, refere-se a uma das muitas formas de conhecimento de ilícitos administrativos. Desse modo, a denúncia anônima enseja a averiguação, que recolherá elementos mínimos de razoabilidade e informará a conveniência ou não de ser instaurada uma sindicância.

b) Dos membros da sindicância

O Presidente e o(s) membro(s) deverão ser escolhidos dentre servidores de carreira e estáveis no serviço público municipal. É recomendável que o Presidente da Comissão sindicante seja um Bacharel em Direito, por ser detentor de conhecimentos técnico-jurídicos que irão facilitar a condução do procedimento. Porém, não há impedimento na nomeação de um servidor de outra área, desde que detenha conhecimentos da praxis e nível de escolaridade igual ou superior à dos investigados.

c) Da publicação da portaria

Em seguida, a portaria deverá ser publicada no Diário Oficial do Município de Fortaleza, em respeito ao princípio constitucional da publicidade. Somente após a publicação desse ato administrativo na imprensa oficial poderá a Comissão sindicante elaborar a Ata de instalação e começar seus trabalhos.

Registre-se que uma cópia da publicação da portaria instauradora no Diário Oficial do Município (DOM) deverá constar nos autos da sindicância, antes da Ata de instalação.

³ Deverão constar na portaria o nome do Sindicante ou dos membros da Comissão, matrículas, cargos e lotação, assim como o prazo para conclusão dos trabalhos (sempre de 30 dias).

2.2 Instalação da sindicância

A instalação da sindicância ocorre com a elaboração da Ata de instalação, que deverá indicar a Portaria instauradora, os nomes dos servidores que compõem a Comissão de sindicância e a deliberação dos expedientes iniciais. A data da ata de instalação da sindicância deverá ser posterior à da publicação da portaria na imprensa oficial.

Em caso de necessidade de nomeação de secretário da Comissão, o Presidente deverá providenciar o ato de nomeação e de compromisso do secretário indicado (documento que deverá anteceder a ata de instalação dos trabalhos).⁴

3 Instrução da sindicância

Após redigir a Ata de Instalação, a Comissão deverá notificar todos os informantes necessários à eficaz instrução processual, incluindo servidores, terceirizados, detentores de cargos comissionados e particulares que tenham conhecimento da irregularidade, determinando os dias para ouvi-los em audiência.

Observe-se que a convocação dos servidores de carreira deverá mencionar o dever que lhes é atribuído de atender às notificações para depor nos procedimentos disciplinares, *ex vi* do art. 4º, inc. XIV estatutário, constituindo, frise-se, descumprimento a esse dever o não comparecimento injustificado do servidor às audiências. Em caso de recusa ao comparecimento, esse fato deverá constar do relatório final, a fim de ser também apurada, como infração que se configura, em sede de processo administrativo disciplinar. Observe-se que, diante da supremacia do interesse público na apuração de irregularidades funcionais, “o fato de o servidor estar em férias não retira a sua obrigação de depor, podendo a comissão intimá-lo normalmente” (ALVES, 2005, p. 60).

4 Na explanação do jurista Léo da Silva Alves, “o secretário pode integrar a comissão. Preferimos, entretanto, que seja servidor escolhido pelo presidente para o desempenho dessa tarefa específica. Ele não desenvolverá atividade processual, ou seja, não produzirá atos, mas oferecerá apoio operacional. Vale sublinhar que essa atividade exige perfil específico. Há de recair sobre funcionário que seja: idôneo, discreto, pontual, organizado, educado e com apresentação pessoal compatível com a seriedade do trabalho [...] Compete ao presidente emitir a Portaria de nomeação do secretário e, depois, tomar o seu compromisso” (2005, p. 67).

Os terceirizados, mesmo não tendo vínculo estatutário com o município de Fortaleza, devem ser notificados para prestar eventuais esclarecimentos que possam ajudar a elucidar os fatos apurados.

Quanto aos particulares, devem ser convidados a prestar informações junto à Comissão sindicante, vez que não têm qualquer dever legal de atender a notificações administrativas (sugere-se apontar, no convite, a importância dos respectivos comparecimentos para o esclarecimento da verdade acerca da irregularidade sob apuração; muitas vezes, os particulares também foram lesados por ação ou omissão ilegal dos servidores públicos).

Além disso, todos os esforços deverão ser envidados pela Comissão processante na busca da verdade real, como a ouvida dos informantes que possam elucidar a matéria apurada, acareação, reinquirição, requisição de documentos, perícias, etc. Quanto mais robustas forem as provas carreadas aos autos, mais embasada estará a Comissão para emitir o relatório final, que servirá de suporte ao consequente processo administrativo disciplinar.

Os depoimentos serão reduzidos em termos, devidamente assinados pelos membros da Comissão e pessoas ouvidas, de maneira a reproduzir o mais fielmente possível o que foi dito pelos informantes, bem como o que não foi respondido. Urge, por óbvio, que as perguntas tenham conexão com o objeto de apuração, e, caso desponte alguma outra irregularidade que não a apurada pela portaria, deverá ser comunicado o fato ao dirigente do órgão (entidade), colimando a instauração de outra sindicância para apurar o incidente.

Como na sindicância não há acusação formal contra servidor, e sendo a apuração sumária, não cabe nessa instância apresentação de defesa escrita. Somente na posterior apuração - em sede do processo administrativo disciplinar -, serão assegurados os princípios do contraditório e ampla defesa, sob pena de cerceamento e possível anulação do processo disciplinar.

Caso haja necessidade de provas que apresentem demora para sua consecução (testemunhas ausentes por viagem, perícia com laudo sem previsão de entrega, etc.), aponta o professor Léo da Silva Alves (2005, p. 71):

[...] o processo não será encerrado para cumprir prazo, sacrificando a verdade e/ou a defesa; nem poderá ficar em aberto, expondo os membros da comissão a mal-entendidos. Propomos, neste caso, que a comissão requiera à autoridade o sobrestamento do processo até que a testemunha retorne ou o laudo pericial seja entregue. O sobrestamento tem previsão tanto no Código de Processo Civil quanto no Código de Processo Penal.

4 Relatório final da sindicância

Após a colheita de documentos e depoimentos tendentes a elucidar a materialidade e autoria da irregularidade, a Comissão sindicante elaborará o Relatório final, contendo a síntese de tudo o que foi apurado na sindicância, analisando os fatos e as provas produzidas; no final, opinará conclusivamente pelo arquivamento do processo de sindicância ou pela abertura do processo disciplinar, consoante prescreve o art. 190 estatutário.

Portanto, somente se confirmadas a materialidade da conduta faltosa e sua possível autoria por servidor estatutário, estarão presentes os elementos necessários à abertura do processo administrativo disciplinar, devendo haver a indicação do(s) servidor(es) acusado(s), a irregularidade e a tipificação constante do Estatuto incidente ao fato. O relatório deverá apontar o(s) dispositivo(s) passível(is) de haver(em) sido infringido(s) pelo(s) servidor(es), que podem ser, de acordo com a Lei nº 6.794/90:

- Art. 4º e seus incisos (I a XVII);
- Art. 168 e seus incisos (I a XVIII);
- Art. 180 e seus incisos.

Quanto à indicação dos dispositivos legais possivelmente infringidos pelo(s) servidor(es) faltoso(s), elucidativo é o ensinamento de Léo da Silva Alves (2005, p. 48):

[...] em que pese a relação estreita do processo penal com o processo disciplinar, não há que se falar em tipificação de faltas disciplinares. Isto porque o rol de condutas marginais no serviço público é de tal ordem amplo que nenhum exercício de criatividade esgotaria o campo da previsão. Os fatos seriam sempre mais ricos que a produção legislativa. Por isso, os servidores públicos estão vinculados

a regras gerais de conduta, exemplificativas, suscetíveis de enquadramento a partir do confronto com princípios gerais do direito, com os princípios inerentes ao processo disciplinar e, especialmente, os princípios traçados como fundamentais ao exercício da função pública, postos com relevo no art. 37, caput, da Carta Política.

Dessa maneira, a Comissão sindicante traça, no relatório final, um indicativo para as comissões processantes, que poderão - na portaria instauradora do processo disciplinar - atribuir novos dispositivos estatutários e/ou suprimir algum(ns) indicado(s), conforme entendam pertinente.

Nos casos de impossibilidade de se apontar servidor municipal envolvido, ou constatando-se a ausência da materialidade de conduta faltosa (ex. após denúncia anônima não comprovada), a Comissão optará pelo arquivamento do processo de sindicância (art. 190, inc. I, do ESPMF). Nesse diapasão, as comissões sindicantes deverão sopesar com bastante acuidade a sugestão final de arquivamento da sindicância, a fim de não serem passíveis de responsabilização pela não indicação de possíveis servidores faltosos que deveriam responder a processos disciplinares. Portanto, somente se não comprovadas a autoria e/ou a materialidade, poderá a Comissão sindicante pugnar pelo arquivamento. O poder disciplinar é medida que visa, além de punir servidor faltoso, servir de exemplo a outros servidores quanto à punibilidade em casos de desvio da correta ação administrativa. Não devem as comissões sindicantes - sob pena de infringência de deveres funcionais -, acobertar situações irregulares, ou até sugerir soluções "conciliatórias", em detrimento dos princípios da legalidade, moralidade e eficiência que norteiam a Administração Pública.

O art. 196 do ESPMF prescreve que o relatório da sindicância deverá integrar os autos do inquérito administrativo, como peça informativa da instrução do processo. Assim, após a conclusão da sindicância, a autoridade que determinou sua instauração deverá encaminhar os autos à Procuradoria-Geral do Município, cabendo à Procuradoria de Processo Administrativo Disciplinar (Propad) - integrante da estrutura da Procuradoria-Geral do Município, *ex vi* da Lei Complementar nº 0071, de 23 de novembro de 2009 -, a competência legal para instaurar o respectivo processo administrativo disciplinar.

Registre-se mais uma vez que, de acordo com o art. 188 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (ESPMF) (Lei nº 6.794, de 27 de dezembro de 1990), a sindicância administrativa não poderá ensejar a aplicação de penalidade a servidor público: somente após o devido processo administrativo disciplinar – no qual serão assegurados os princípios do contraditório e da ampla defesa – poderá a penalidade vir a ser aplicada. Portanto, não é cabível apresentação de defesa durante as sindicâncias, uma vez que ainda não há formalmente servidor acusado.⁵

Importa observar que somente servidores públicos municipais (de carreira e/ou detentores de cargo em comissão) podem vir a responder a processo administrativo disciplinar (*ex vi* do art. 1º, § 1º, da Lei nº 6.794/90). Caso a Comissão sindicante apure que um terceirizado foi o autor da irregularidade, a Assessoria Jurídica (ou Procuradoria) deverá comunicar o fato à empresa contratada pelo Município para que providencie o afastamento do empregado faltoso.

a) Do prazo para conclusão da sindicância

Dispõe o art. 189 da Lei nº 6.794/90 que a Comissão sindicante dispõe do prazo de 30 (trinta) dias para concluir seus trabalhos. Caso não seja possível o cumprimento desse prazo, excepcionalmente poderá ser prorrogado por mais 15 (quinze) dias, quando o Presidente da Comissão sindicante solicitará à autoridade instauradora a prorrogação pelo prazo mencionado, motivando as razões do pedido (“[...] à vista da representação motivada do sindicante”). Se a autoridade instauradora concordar, deverá determinar a elaboração e publicação de uma nova portaria, prevendo a prorrogação e o novo prazo para conclusão dos trabalhos da comissão.

⁵ No âmbito da legislação do município de Fortaleza, para aplicação de qualquer penalidade há necessidade de instauração do processo administrativo disciplinar, diferentemente do que ocorre na legislação federal (Lei nº 8.112/90), em que as penalidades de advertência ou suspensão até 30 (trinta) dias podem ser aplicadas após a sindicância, restando a necessidade de instauração de processo administrativo disciplinar para aplicação das penalidades mais severas: suspensão por mais de 30 (trinta) dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, *ex vi* do art. 146 do citado Diploma Legal.

b) Da documentação que deve instruir a sindicância

Visando à melhor instrução processual e celeridade na apuração das irregularidades na instância do processo administrativo disciplinar junto à Propad/PGM, recomenda-se, após o relatório final da sindicância, a juntada de **Histórico funcional**, por parte da Divisão de Pessoal, contendo os dados cadastrais do(s) servidor(es) apontado(s) pela Comissão sindicante como possível(is) responsável(is) pela autoria, destacando-se: nome completo, cargo efetivo, Matrícula e endereço residencial; data de admissão no serviço público municipal (mencionando o ato de nomeação e a respectiva data de publicação no DOM); cargos comissionados possivelmente ocupados (mencionando os períodos de nomeação e exoneração); indicação de penalidade(s) administrativa(s) acaso imputadas nos últimos cinco anos (apontando as portarias que determinaram a aplicação das penas).

Nos casos de abandono de cargo e inassiduidade habitual, a Comissão sindicante deverá anexar a Certidão Negativa de Frequência, consignando o período de não comparecimento ao trabalho por parte do servidor faltoso e se a ausência persiste até a atualidade, documento assinado pelo Coordenador da Célula de Gestão de Pessoas do órgão (entidade) e por seu Secretário (Superintendente). Outrossim, deverão compor a sindicância as cópias das fichas financeiras referentes ao período de apuração, para que seja verificado se o servidor faltoso terá que reembolsar valores recebidos durante sua ausência injustificada ao trabalho.

Essas medidas de ordem administrativa são importantes e visam conferir maior celeridade na instauração do processo administrativo disciplinar.

5 Considerações finais

A atividade pública tem por objetivo a satisfação das necessidades coletivas e a prestação de serviços públicos aos administrados, devendo buscar atingir tal objetivo com eficiência, visando o bem comum. Nesse diapasão, o controle administrativo surge como medida necessária para que os agentes públicos desempenhem suas atribuições dentro da legalidade, punindo eventuais desvios funcionais, os quais podem propiciar desar-

monia não apenas no funcionamento interno das repartições, como até resvalando em direção aos administrados.

O aprimoramento na condução das sindicâncias irá proporcionar maior eficiência na apuração das irregularidades administrativas em instância de processo administrativo disciplinar, possibilitando assim um regime disciplinar mais eficaz. Cabe à Administração proporcionar meios para a consecução dos fins almejados, no tocante à prestação dos serviços públicos aos administrados.

Diante da falibilidade da conduta humana, refletida amiúde no microcosmo das repartições públicas, urge aperfeiçoar-se o regime disciplinar no âmbito da Administração Pública, o que ensejará maior eficiência na consecução do bem-estar social.

Referências

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

COSTA, José Armando da. **Direito Administrativo Disciplinar**. Brasília: Brasília Jurídica, 2004.

_____. **Teoria e Prática do Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: Brasília Jurídica, 1999.

FERRAZ, Sérgio; DALLARI, Adilson Abreu. **Processo Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

LESSA, Sebastião José. **Do Processo Administrativo Disciplinar e da Sindicância**. 3. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2002.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2011.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.