

# TRANSGRESSÃO E SANÇÃO DISCIPLINARES

*José Armando da Costa*  
Advogado e Conferencista

**Sumário:** 1 Transgressão disciplinar. 2 Delitos penal e disciplinar. 3 Estrutura da transgressão disciplinar. 4 Faltas típicas e atípicas. 5 Ilícito formal. 6 Classificações. 7 Sanção disciplinar. 8 Objetivos da reprimenda disciplinar. 9 Sanções penal e disciplinar. 10. Espécies de penas disciplinares. 11 Classes de punições disciplinares. 12 Competência para aplicar punição disciplinar

## 1 TRANSGRESSÃO DISCIPLINAR

A eficiência técnica do servidor público não é o bastante para garantir a regularidade do serviço público. A par disso, se requer, por parte do funcionalismo em geral, a observância de certas regras de comportamento. Isso a fim de que, dentro de um ambiente disciplinado, possa a atividade do órgão se desenvolver de modo coerente, harmonizado e eficiente, a ponto de merecer a credibilidade dos membros da comunidade a que serve.

Ainda que se abstraia o prestígio de que possa e deva gozar a administração pública, deve-se levar em conta que a desobediência a determinadas normas de comportamento, além de gerar um ambiente de indisciplina interna, repercute negativamente na qualidade do serviço prestado pela repartição.

Destaque-se, contudo, que o bom conceito de que deve gozar a coisa pública perante a coletividade dos administrados é tão importante e essencial que se requer do funcionário não apenas uma conduta normal dentro da repartição em que serve. Exige-se, também, procedimento privado regular, pois que este poderá pôr em descrédito a moralidade e a seriedade do serviço que é realizado pelo órgão em que é lotado o servidor sem escrúpulo.

Em sentido material, pode-se definir transgressão disciplinar como sendo o proceder anômalo, interno ou externo, do agente público que, pondo em risco a credibilidade da administração, acarreta prejuízo ao serviço público.

Escudando-se nestas noções, dividem-se as transgressões disciplinares em internas e externas. As internas infringem deveres profissionais; enquanto que as externas referem-se a comportamentos da vida particular do funcionário. São cometidas fora do exercício da função.

Ressalte-se que mencionados termos (interna e externa) não significam que as condutas devam ser rigorosamente exercidas dentro ou fora da repartição. E sim, traduzem que as primeiras (internas) são realizadas, dentro ou fora, em razão do exercício da função pública. Já as segundas, são exteriorizadas em atividade meramente particular, sem nada ter a ver com a atividade funcional. A não ser porque repercutem negativamente em seu desfavor.

Conquanto não seja — na acepção material (ontológica) — tão difícil se oferecer uma conceituação de transgressão disciplinar, o mesmo não ocorre, contudo, pelo prisma formal. Já que não prevalece no Direito Disciplinar o principio rigoroso da tipicidade. O que faz como que essas figuras ilícitas nem sempre se apresentem bem definidas juridicamente. Daí a margem de discricção deixada pelo legislador em favor da administração. Esta — não muito atenta, por vezes, aos limites dessa discricção — se inebria e finda por enveredar no campo da licença, da ilegalidade.

No Direito Penal, a coisa se inverte. Pois o difícil é se estabelecer um conceito ontológico de crime. Já pelo aspecto formal, em razão do principio da reserva legal, não há nenhuma dificuldade para se fazer a sua conceituação.

Na acepção jurídico-formal, crime é a conduta típica, antijurídica e culpável. Já o mesmo não se pode dizer da infração disciplinar. Pois esta,

como já referido acima, é, por vezes, atípica. Não se exige, assim, que a conduta do servidor se enquadre precisamente num tipo disciplinar previamente definido pelo legislador. A menos que se trate de punições mais severas.

Com efeito, não há como se conceituar transgressão disciplinar em acepção formal.

Agregue-se, contudo, que nem todas as transgressões disciplinares são atípicas.

Cretella conceitua a infração disciplinar como “sendo a violação, pelo funcionário, de qualquer dever próprio de sua condição, embora não esteja especialmente prevista ou definida”.<sup>1</sup>

De acordo com a preferência de cada autor, são utilizadas, como variação da terminologia “transgressão disciplinar”, as seguintes expressões: *Ilícito disciplinar, infração disciplinar, delito disciplinar e falta disciplinar*.

## **2 DELITOS PENAL E DISCIPLINAR**

Embora haja, como aponta Cino Vita,<sup>2</sup> uma plêiade de renomados autores que sustentam a absoluta afinidade entre o Direito Disciplinar e o penal (tais como: Mittermayer, Mayer, Von Bar, Seydel, Zorn, Hauriou, Jèze, Vaccheli, Presutti e Cammeo), despontam com exuberante evidência as substanciais distinções entre os ilícitos penal e disciplinar.

Conquanto haja uma certa aproximação conceitual entre o Direito Penal e o Direito Disciplinar, vale destacar que são bem distintas essas duas

---

<sup>1</sup> CRETILLA JÚNIOR, José. Princípios do direito administrativo. In: CRETILLA Júnior, José. *Tratado de direito administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 1966-1972. v. 10. p. 170.

<sup>2</sup> Apud CAVALCANTI, Themístocles Brandão. *Tratado de direito administrativo*. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960-1961. v. 1. p. 107.

categorias de ilicitude — ainda que ambas pertençam ao gênero jurídico do direito punitivo geral. Este, por constituir matéria de reserva de lei, se sujeita a certas exigências, a saber: a) observância da garantia constitucional do devido processo legal; b) somente admite interpretação escrita; c) não comporta analogia, a não ser para beneficiar o acusado; e d) observância do princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade.

Destaque-se que, por vários outros aspectos, são bem acentuadas as distinções entre essas duas espécies de ilicitudes.

Destaquem-se, então, essas diferenciações:

a) o ilícito penal é rigorosamente típico, devendo estar previamente definido em lei (no sentido formal): enquanto que o ilícito disciplinar, nem sempre, exige anterior definição legal, a não ser nos casos de punições mais severas;

b) requer a infração penal que haja entre a discriminação da lei (tipo penal) e a conduta do agente quase absoluta correspondência; ao passo que a transgressão disciplinar necessita apenas de que haja entre a hipótese descrita na norma e a conduta do servidor faltoso uma certa aproximação;

c) a infração penal contraria todo o corpo social da comunidade em que ocorreu; já a falta disciplinar afeta tão somente o círculo funcional a que pertence o funcionário transgressor;

d) para o comportamento delituoso a lei, em princípio, comina pena muito mais grave do que para a conduta que transgredir a ordem disciplinar do serviço público;

e) o procedimento investigatório do ilícito penal é bem mais complexo e formal do que o apuramento das infrações disciplinares;

f) finalmente acentue-se que a infração penal é apreciada e decidida pelo órgão judicial (com as garantias da vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimento); enquanto que a falta disciplinar é apurada e sancionada pela própria administração, cujos componentes não têm as mesmas garantias dos membros da magistratura, não dispondo, conseqüentemente, da mesma independência do Poder Judiciário.

De efeito, pode-se assentar que, em verdade, não há razão para que se confunda delito disciplinar com delito penal, pelo menos em sentido formal. Já que, ontologicamente, não se distinguem as várias modalidades de ilicitude.

### **3 ESTRUTURA DA TRANSGRESSÃO DISCIPLINAR**

A despeito das discriminações apontadas, vale salientar que existe uma certa similitude entre as estruturas dos ilícitos penal e disciplinar.

A infração penal se compõe de duas bases, uma hipotética e outra factual. A base hipotética é a descrição legal da conduta punível, ou seja, é o tipo previsto na lei penal. Enquanto que a base factual é o comportamento (previsto na lei) levado a efeito pelo transgressor.

O ilícito disciplinar também se constitui dessas duas bases. Havendo apenas uma diferença na sua base hipotética. Já que esta comporta uma margem discricionária deixada pelo legislador ao detentor do poder disciplinar. Por isso, se desdobra em duas: *base hipotética expressa* e *base hipotética em branco*.

A base hipotética expressa vem descrita, pelo legislador, no Estatuto ou Regulamento, vindo o seu contorno explicitamente delineado na norma. É utilizada, em regra, nas transgressões puníveis com sanções mais graves. Já a base hipotética em branco, como sugere a própria terminologia, não aparece desenhada na norma legal. Fica a sua definição ao talante da administração. Essa variação é de grande usança nas faltas disciplinares de natureza leve.

Há, também, dessemelhanças entre as bases factuais dos ilícitos penal e disciplinar. Vejam-se, então:

a) na infração penal, a conduta do agente (base factual) tem que ser típica, isto é, deverá estar prevista na lei (base hipotética); ao passo que a falta disciplinar é, em alguns casos, típica, e, noutros, atípica;

b) o comportamento delituoso requer que o agente tenha obrado com dolo, e, excepcionalmente (Código Penal, art. 18, parágrafo único), contenta-se apenas com a culpa em sentido estrito (negligência, imprudência ou imperícia); enquanto que conduta disciplinar se satisfaz tão somente com a voluntariedade do infrator.

Por outro lado, deve-se destacar que, pelo aspecto da antijuricidade, as infrações penal e disciplinar guardam, entre si, perfeita semelhança.

Necessitam, pois, essas duas condutas (penal e disciplinar) do elemento da antijuricidade, para que possam ser consideradas como transgressão.

A antijuricidade ou injuricidade traduz comportamento (base factual) contrário ao Direito.

Na prática, como inferir se determinado proceder é, ou não, antijurídico? Para o equacionamento de tal questão, vale trazer à tona o magistério do saudoso Magalhães Noronha. Este autor, aludindo-se a essa questão, assim preleciona: “Tal conceito se completa por exclusões, isto é, pela consideração de causas que excluem a antijuridicidade. Será antijurídico um fato definido na lei penal, sempre que não for protegido por causas justificativas, também estabelecidas por ela, como se dá com o art. 19 do código”.<sup>3</sup>

Igual ponto de vista é esposado por Nélson Hungria:

Para se reconhecer que um fato típico é também antijurídico, basta indagar, dadas as circunstâncias que o acompanham, se não ocorre uma causa de excepcional licitude (causa excludente de crime, discriminante), isto é, se a ação ou omissão não se apresenta como exercício de uma faculdade legal (reação moderada contra uma agressão atual e injusta, sacrifício do bem ou interesse alheio em estado de necessidade), ou realização de um direito outorgado ou cumprimento de um dever imposto por outra norma legal (penal ou extrapenal). Tanto a injuricidade quanto as causas de sua exclusão têm de ser apreciadas objetivamente, isto é, não dependem da opinião do agente, nem estão condicionadas à sua capacidade de direito penal.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> NORONHA, E. Magalhães (Edgard Magalhães). *Direito penal*. 3. ed., rev. e atual. com remissões ao anteprojeto de Código penal de Nelson Hungria e comentários a recentes Leis. São Paulo: Saraiva, 1966. v. 1. p. 114.

<sup>4</sup>

HUNGRIA, Nélson. *Comentários ao código penal*: Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1977. v. 1, t. II. p. 22.

O Código Penal regula no seu art. 23 as causas excludentes de criminalidade, nestes termos:

Não há crime quando o agente pratica o fato:

a) em estado de necessidade;

b) em legítima defesa;

c) em estrito cumprimento de dever legal ou no exercício regular de direito.

Assim, praticando o agente qualquer fato típico nessas circunstâncias descritas na lei, não há de se falar em crime ou transgressão disciplinar. Pois que tais excludentes de ilicitude acobertam de juridicidade tais comportamentos, os quais não chegam sequer a constituir ilícitos.

Por fim, convém salientar que na transgressão disciplinar, mesmo se tratando daquelas que tenham a base hipotética expressa (prevista no regulamento), não há necessidade de uma precisa e rigorosa correspondência entre as bases hipotética e factual. Isso somente ocorre no âmbito das infrações penais. Pode-se, pois, afirmar que, nas faltas disciplinares, essa correspondência é apenas relativa, isto é, aproximativa. Ao passo que, nos ilícitos penais, deve ser observada uma correspondência em grau bem mais acentuado.

#### **4 FALTAS TÍPICAS E ATÍPICAS**

Em matéria de Direito penal, em virtude do princípio da reserva legal, insculpido no art. 1º, do Código Penal, e erigido à condição de garantia constitucional (art. 5º, inciso XXXIX, da CF/ 1988), não pode haver crime sem lei anterior que o defina. Resulta daí a regra de que o ilícito penal, sem



admitir exceção, é típico. O que significa que o comportamento do agente deverá estar previamente definido como crime na lei penal, isto é, tipificado.

Referindo-se a essa questão, afirma Heleno Fragoso:

Crime é a ação (ou omissão) típica. Tipo é o modelo da conduta proibida a que deve ajustar-se o fato, sendo, pois, tipo de ilícito, ou seja, modelo de conduta que o legislador proíbe e procura evitar, tornando-a ilícita.<sup>5</sup>

Já esse mesmo rigor (tipicidade), que é um corolário do princípio da anterioridade da lei, não é consagrado pelo Direito Disciplinar, que deixa certa margem de discricção ao detentor do poder hierárquico. Optou, assim, pela relativa tipicidade da transgressão disciplinar. Exceto nos casos de punições mais severas, de que são exemplos as penas de demissão, **de cassação** de aposentadoria ou disponibilidade.

Daí pode-se dizer que a transgressão disciplinar é, em regra, relativamente atípica, e, somente em casos excepcionais, é típica. Sobre essa relatividade do Direito Disciplinar, aduz Marcelo Caetano:

Pode normalmente ser qualificada como infração disciplinar qualquer conduta de um agente que caiba na definição legal: a infração disciplinar é atípica. Só em certos casos a lei define as condições de existência da infração, criando então um tipo. As infrações disciplinares não são, pois, típicas: as leis especificam fatos que podem ser considerados infrações, mas nem essa especificação é taxativa, nem constitui a descrição rigorosa do tipo de condutas puníveis. Os preceitos que referem fatos

---

<sup>5</sup> FRAGOSO, Heleno. Comentários adicionais. In: HUNGRIA, Nélson. *Comentários ao código penal*, p. 506.

disciplinares puníveis são indicativos, meras normas de orientação para servirem de padrão ao intérprete.<sup>6</sup>

Adverta-se, desde já, que a regra da relativa tipicidade — predominante na área do Direito Disciplinar —, é aplicável apenas nos casos de punições mais leves. E, mesmo assim, isso não significa que o funcionário possa ser punido arbitrariamente. Apenas traduz que os motivos da punição não necessitam de estar, prévia e rigorosamente, revistos na lei. Não prescinde, contudo, de que tenha, realmente, havido comportamento de fato atribuído ao servidor. Comportamento esse que deve ser contrário aos deveres da função ou que, tratando-se de procedimento particular, chegue a denegrir a honra e a reputação do agente público. E, por consequência, repercute de modo desfavorável ao prestígio do órgão público.

Se esses “pressupostos de fato” forem inexistentes, resulta nulo o ato punitivo que os tenha tomado por esteio. Ato disciplinar com essas características não é só inválido, como também inexistente.

O princípio da relativa tipicidade da infração disciplinar ressoa com intensidade diferenciada, dependendo da linha adotada por cada regime disciplinar.

Entre a maioria dos regulamentos disciplinares nacionais identificam-se, quando a esse aspecto, três posicionamentos:

- a) quase que absoluta atipicidade;
- b) relativa tipicidade;
- c) quase que absoluta tipicidade.

---

<sup>6</sup> CAETANO, Marcelo. *Princípios fundamentais do direito administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 1977. p. 395-396.

Na primeira posição (quase que absoluta atipicidade), alinham-se, os regulamentos disciplinares das Forças Armadas. Nesses regulamentos, os catálogos das faltas disciplinares são meramente exemplificativos, havendo normas escritas que ensejam ao superior hierárquico certo elastério. Confirmando-se, então.

O Regulamento Disciplinar do Exército (Decreto 90.908/84, art. 13) diz que:

São transgressões disciplinares:

1) todas as ações ou omissões contrárias à disciplina militar especificadas no Anexo I ao presente regulamento;

2) todas as ações ou omissões não especificadas na relação de transgressões do anexo acima citado, nem qualificadas como crime nas leis penais brasileiras, que afetem a honra pessoal, o pundonor militar, o decore da classe e outras prescrições estabelecidas no estatuto dos Militares, leis e regulamentos, bem como aquelas práticas contra normas e ordens de serviço emanadas de autoridade competente.

O Regulamento Disciplinar para a Marinha, depois de relacionar 72 infrações disciplinares, faz a seguinte abertura no seu art. 7º, parágrafo único:

São também consideradas contravenções disciplinares todas as omissões do dever militar não especificadas no presente artigo nem qualificadas como crimes nas leis penais militares, cometidas contra preceitos de subordinação e regras de serviço estabelecidos nos diversos regulamentos militares e determinações das

autoridades superiores e competentes. (Decreto nº 88.545, de 26.07.83).

Por último, destaque-se que ocorre o mesmo em relação ao regulamento Disciplinar da Aeronáutica:

Art. 10 - São transgressões disciplinares, quando não constituírem crimes: (segue o elenco de 100 faltas disciplinares); Parágrafo único. São consideradas também transgressões disciplinares as ações ou omissões não especificadas no presente artigo e não qualificadas como crime nas leis penais militares, contra os Símbolos Nacionais; contra a honra e o pundonor militar; contra o decore da classe; contra os preceitos sociais e as normas da moral; contra os princípios de subordinação, regras e ordem de serviço, estabelecidos nas leis ou regulamentos, ou prescritos por autoridade competente. (Decreto nº 76.322, de 22.9.75)

Na segunda linha (relativa tipicidade), se enfileira a grande maioria dos estatutos estaduais e municipais que acompanham o antigo estatuto federal (Lei nº 1.711/52).

O atual regime disciplinar (Lei nº 8.112/90) do servidor federal, deixando ao administrador público apenas uma diminuta potestade discricionária, se afilia à terceira posição (quase que absoluta tipicidade). Já que somente nos casos de penas de advertência poderá haver tal flexibilidade (art. 129). O mesmo ocorre em relação ao regime Disciplinar do Policial Federal, que somente deixou em aberto as transgressões disciplinares puníveis com pena de repreensão.

Esse regime tipifica, de forma quase exaustiva, as infrações disciplinares nos art. 41, 42 e 43 da Lei nº 4.878/65 (Estatuto do Policial Federal).

Convém salientar que, ainda assim, não é de absoluto rigor a subsunção do comportamento do funcionário faltoso ao tipo estabelecido na norma. Pode ser tal correspondência, diferentemente do ilícito penal, apenas aproximativa.

Esse rigor pode variar de acordo com a gravidade da pena cominada à infração. Se a pena é de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade (ou outra igualmente grave), logicamente que deverá ser mais precisa a correspondência entre a conduta do servidor e o tipo previsto na lei ou regulamento.

## **5 ILÍCITO FORMAL**

Prescindindo do malefício que possa acarretar à administração pública, consuma-se a falta disciplinar com a mera conduta exteriorizada pelo funcionário transgressor, ainda que não seja efetivado qualquer resultado danoso. Daí dizer-se que o ilícito disciplinar é formal. Basta apenas que haja risco de dano.

São chamados, também, de ilícitos de risco ou de perigo.

Não obstante, pode o regulamento exigir eventualmente que o dano deva integrar a infração disciplinar. Nesse caso, perde a natureza de ilícito formal e passa para a categoria de ilícito de dano.

Sobre essa particularidade, vale conferir o magistério de Marcelo Caetano:

Para que haja infração não é indispensável que desta conduta tenha resultado alguma conseqüência perturbadora ou prejudicial para o serviço ou outrem: a ação ou omissão indevidas são puníveis independentemente de terem produzido resultado, apenas pelo perigo que em si mesmas constituem. A infração disciplinar é formal e só em certos casos a lei inclui na definição de alguma infração a produção de resultados maléficos.<sup>7</sup>

Por outro lado, ressalte-se que a efetiva produção do resultado danoso, desde que não constitua elemento integrante da falta, é sempre considerada circunstância agravante.

Erigindo tal resultado danoso á condição de circunstância agravante, dispõe o art. 128 da Lei nº 8.112/90:

Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstância agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Idêntico comportamento é adotado pelo Estatuto do Policial Federal no seu art. 45, e incisos (Lei nº 4.878, de 3 de dezembro de 1965).

## **6 CLASSIFICAÇÕES**

A classificação das faltas disciplinares depende do enfoque dado pelo classificador. Há, por isso, várias classificações, e não apenas uma, que possa satisfazer a todas as curiosidades científicas. Pois que nenhuma delas de per si se basta para esgotar os aspectos relevantes que fazem com que uma transgressão seja diferente da outra.

---

<sup>7</sup> CAETANO, Marcelo. *Princípios fundamentais do direito administrativo*, p. 393.

Pela amplitude da relevância apresentada, destaca-se a classificação que leva em conta a gravidade da falta cometida, sendo tal discriminação muito importante na tarefa de definir a sanção disciplinar a ser imposta.

Por esse prisma, as faltas disciplinares se classificam em leves, graves e gravíssimas.

Faltas leves são as que causam um mínimo de prejuízo ao serviço público. Com a repetição (reincidência), poderão, todavia, ser elevadas à categoria das faltas graves.

As ilicitudes funcionais graves são as que comprometem intensamente o prestígio e a disciplina interna do órgão, provocando essenciais danos à administração.

Já as gravíssimas são aquelas que produzem os males mais elevados à administração pública. Por isso podem elas ensejar a pena capital, ou seja, a demissão.

Quanto aos deveres violados, podem-se classificar as faltas da seguinte forma:

a) Faltas de deveres profissionais: São as ações ou omissões que traduzem o descumprimento de dever próprio do exercício da função.

b) Faltas de deveres de conduta da vida privada: São aquelas que, mesmo não sendo realizadas no serviço ou em razão dele, provocam o desprestígio social do funcionário, repercutindo, por via reflexiva, na administração.

As transgressões disciplinares se classificam, também, em omissivas e comissivas. Nas omissivas, o funcionário não age quando é dever seu agir. Nas comissivas, ele se comporta de forma a infringir os seus deveres, isto é, age de maneira diferente da que devia.

Conquanto prevaleça, no Direito Disciplinar, o princípio de que as faltas são meramente formais, destaque-se que algumas exigem a concretização do dano. Daí a classificação que distingue as infrações de perigo das de dano. Estas somente se consumam com a produção efetiva do prejuízo; enquanto que aquelas, que são a regra, se contentam apenas com o risco que o cometimento da falta possa proporcionar.

Sob o ponto de vista de sua consumação no tempo, as transgressões disciplinares se classificam em instantâneas, permanentes ou continuadas.

As instantâneas são aquelas cuja consumação se verifica em um só instante, como, por exemplo, a insubordinação grave em serviço (art. 132, VI, da Lei nº 8.112/90). Dizem-se permanentes aquelas faltas que se consumam num prolongamento de tempo, tais como: o abandono de cargo, a acumulação proibida de cargos etc. São continuadas as faltas que se constituem de duas ou mais violações praticadas sucessivamente, em que as ações posteriores são tidas como continuação das anteriores. Como exemplo desta espécie cita-se a prática da usura (art. 117, XIV, da lei nº 8.112/90).

Segundo o elemento subjetivo, as infrações disciplinares se dividem em culposas, dolosas e voluntárias.

Em regra, como já mencionado em linhas atrás, as faltas disciplinares se estribam na simples voluntariedade do servidor. Já em casos raros chegam a exigir culpa ou dolo. Nas hipóteses em que a transgressão toma como definição um tipo penal, os elementos subjetivos da configuração criminosa terão que se fazer presentes, a fim de que tal falta possa se caracterizar com tal. Se o ilícito disciplinar se espelha num tipo penal que não admite



modalidade culposa, o dolo terá, necessariamente, que integrar a sua estruturação.

Com efeito, podem as faltas disciplinares ser classificadas em dolosas, culposas ou voluntárias.

As dolosas requerem que o agente público tenha agido de forma intencional, tendo pretendido o resultado (dolo direto) ou apenas assumido o risco de sua concretização (dolo eventual).

As faltas culposas são levadas a efeito por negligência, imprudência ou imperícia. Enquanto que as voluntárias, que constituem a regra geral, se conformam apenas com a ação livre do funcionário público. A existência de circunstâncias escusáveis, elidindo de modo ordinário a ação deliberada do agente, faz desaparecer a voluntariedade, e, por via de consequência, descaracteriza a transgressão disciplinar.

Viram-se, assim, as principais classificações dos ilícitos disciplinares.

## **7 SANÇÃO DISCIPLINAR**

Até aqui, se examinou a transgressão disciplinar. Passa-se, agora, ao exame da sanção disciplinar, que é o consectário daquela. A toda transgressão corresponde uma sanção. Esta, segundo os cânones do Direito Disciplinar e os princípios gerais da ciência jurídica, deve ser dosada em função da natureza e gravidade daquela.

Transgressão e sanção integram o contexto da norma disciplinar, constituindo a primeira o seu preceito, e a segunda, o seu dispositivo.

Pode-se, pois, dizer que sanção disciplinar é a punição imposta ao funcionário público, em razão de haver ele cometido alguma infração de

natureza funcional, ou que, tratando-se de comportamento de sua vida privada, repercute de forma a comprometer o prestígio e a credibilidade do órgão público envolvido.

Sanção disciplinar e pena disciplinar são expressões sinônimas, embora tenha a palavra sanção emprego mais genérico. Serve, assim, para denominar qualquer meio que objetive garantir a eficácia de qualquer norma jurídica, ética ou religiosa. A ameaça de se perder o céu ou se ganhar o inferno é, de certa forma, uma sanção asseguradora da observância das leis divinas — assim como a reprovação social constitui uma sanção do comportamento ético dos indivíduos na vida em comunidade.

Tecendo considerações sobre a sanção disciplinar, pontifica Cretella Júnior:

Assim como a responsabilidade penal é castigada com a sanção social denominada pena e a civil com a obrigação de indenizar ou reparar o dano causado ao patrimônio, ou seja, como uma sanção econômica, a responsabilidade administrativa é sancionada com as correntemente chamadas “correções disciplinares”, “sanções disciplinares” ou “penas disciplinares”.<sup>8</sup>

Vê-se, assim, que esse autor acrescenta mais uma denominação terminológica: correções disciplinares. Contudo, deve-se salientar que esse termo, embora não seja incorreto, tem acepção menos abrangente do que aqueles, pois não alberga em seu continente as punições consistentes em demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade. Seria até um contra-senso dizer-se que a pena de demissão é uma correção disciplinar. Quando se aplica essa pena máxima é porque, pelos menos em tese, se admite que o servidor é irrecuperável ou incorrigível para o serviço público.

---

<sup>8</sup> CRETELLA JÚNIOR, José. Princípios do direito administrativo, p. 172-173.

A expressão “correção disciplinar” serve apenas para referir-se às penas de repreensão, suspensão, multa, destituição de função e detenção disciplinar. Sendo, por conseguinte, um termo que, pelo aspecto do alcance, não se equipara à sanção ou à pena disciplinares.

A sanção disciplinar tem basicamente duas funções: uma preventiva e outra repressiva. Na primeira (preventiva), a sanção prevista — em constituindo uma ameaça, uma cominação —, faz com que o funcionário precavido não transgrida nenhuma norma disciplinar. Na segunda (repressiva), já tendo infringido o regulamento, sofre o servidor faltoso, em concreto, a reprimenda administrativa.

Desnecessário fundamentar que o ideal para a ordem disciplinar é que a sanção funcione predominantemente no seu sentido preventivo (intimidativo-pedagógico), pois esta é a forma mais eficiente e conveniente de se preservar a normalidade do serviço público. Em sua atuação repressiva, a sanção, por mais criteriosa e judiciosa que seja a sua imposição, sempre deixa resquícios negativos. O prevenir sempre esteve, sob todos os ângulos, em nível bem superior ao reprimir, remediar.

## **8 OBJETIVOS DA REPRIMENDA DISCIPLINAR**

Quer seja pelo seu aspecto potencial (preventivo) ou pelo turno da atuação efetiva (repressivo), a sanção disciplinar tem como escopo primordial a desenvoltura normal e regular do serviço público. Como também se predestina a resguardar o prestígio da administração pública perante a coletividade beneficiária dos seus serviços.

Excetuando as de natureza expulsiva, buscam as sanções disciplinares a educação ou reeducação do punido.

No Regulamento Disciplinar do Exército, esse objetivo educativo vem expressamente previsto no seu art. 21 (Decreto nº 90.608/84):

A punição disciplinar objetiva a prevenção da disciplinar e deve ter em vista o benefício educativo ao punido e à coletividade a que ele pertence.

A exemplaridade é outro desiderato que pode alinhar-se aos objetivos da punição disciplinar. Com essa função exemplificativa, a pena imposta ao servidor faltoso, além de atingir este, ressoa de forma proveitosa no seio do funcionalismo a que pertence o punido. Mas, para que tal fim seja atingido, é necessário que a punição seja imposta com critério e justiça. Caso contrário, a reprimenda, longe de provocar a exemplaridade, se encarregará de urdir sentimentos de revolta no âmbito da repartição. Esse clima negativo, com certeza, não é o pretendido pelas normas disciplinares.

Os regimes disciplinares militares, preocupados com os efeitos contraproducentes de uma punição injusta, trouxeram normas escritas proscrevendo a prática de tais deformações. Daí por que proclama, no seu art. 33, o Regulamento Disciplinar do Exército (Decreto nº 90.608/84):

A aplicação da punição deve ser feita com justiça, serenidade e imparcialidade, para que o punido fique consciente e convicto de que a mesma se inspira no cumprimento exclusivo do dever e na preservação da disciplina, e que tem em vista o benefício educativo do punido e da coletividade.

No mesmo diapasão e até de modo mais veemente, assevera o Regime Disciplinar da Aeronáutica no seu art. 6º (Decreto nº 76.322/75):

A punição só se torna necessária quando dela advém benefício para o punido, pela sua reeducação, ou para a organização Militar a que pertence pelo fortalecimento da disciplina e da justiça.

Por último, tem-se o Regulamento da Marinha (Decreto nº 88.545/83), que no seu art. 27 dispõe:

A autoridade julgará com imparcialidade e isenção de ânimo a gravidade da contravenção, sem condescendência ou rigor excessivo levando em conta as circunstâncias justificativas ou atenuantes, em face das disposições deste Regulamento e tendo sempre em vista os acontecimentos e a situação pessoal do contraventor.

Embora tais princípios de justiça decorram implicitamente das normas do Direito Disciplinar, lamenta-se que os regimes disciplinares civis não tenham, a exemplo dos regulamentos militares, consagrado normas explícitas para esse fim.

Viu-se, assim, numa explanação breve, os principais objetivos a que visa a sanção disciplinar.

## **9 SANÇÕES PENAL E DISCIPLINAR**

Conquanto não se negue a existência de traços comuns nos Direitos Penal e Disciplinar, saliente-se que o Direito Disciplinar sobrevive independentemente do Direito Penal, sendo, portanto, regido por princípios próprios.

Em que pese haver certa aproximação entre esses dois ramos do Direito, deve-se deixar bem claro que ambos guardam as suas peculiaridades.

Concebendo a índole predominantemente administrativa do Direito Disciplinar, afirma Themístocles Cavalcanti:

A tendência moderna é o sentido de admitir o caráter puramente administrativo disciplinar, considerando a situação do Estado, quer dentro do sistema contratual, quer no da supremacia do poder estatal. O poder disciplinar subsiste independentemente do poder repressivo penal; critério, o fundamento de ambos são diversos, no fundo como na forma.<sup>9</sup>

Se há, como visto nos itens anteriores, distinções entre as transgressões penal e disciplinar, diferenciações também haverá de existir entre as sanções penal e disciplinar.

As sanções de natureza penal objetivam resguardar a segurança e o equilíbrio de todos os segmentos da sociedade. Podem por isso, atingir todos os cidadãos de modo indistinto. Enquanto que as sanções disciplinares, tendo por escopo a normalidade do serviço público, endereçam-se ao meio restrito do funcionalismo.

As sanções penais buscam prevenir e reprimir certas condutas que infringem preceitos de caráter geral. “Não matar”, “não roubar”, “não furtar” são, por exemplo, preceitos de ordem geral. Devem ser observados por todos os membros da coletividade. E, por isso, vêm sancionados pelo Direito Penal. Já as disciplinares procuram preservar o cumprimento de deveres especiais, próprios de deveres especiais, próprios do funcionalismo público. Muito bem atento às distinções existentes entre as sanções penal e disciplinar, afirma o Professor Fávila Ribeiro:

Não se pode estabelecer conexão na espécie entre a sanção administrativa e a penal. Cada uma tem o seu objetivo próprio; enquanto o processo administrativo tem por finalidade a averiguação da existência ou não de faltas

---

<sup>9</sup> CAVALCANTI, Themístocles Brandão. *Tratado de direito administrativo*, v. I, p. 111.

que autorizam a aplicação de sanções disciplinares, nas diferentes hipóteses contempladas no estatuto dos funcionários civis, a ação penal cumpre objetivo diferente, embora analisando o mesmo fato, para verificar se ele constitui ilícito penal, capaz de autorizar a aplicação de pena restritiva de liberdade.<sup>10</sup>

Não é o outro o magistério do tratadista francês Sergio Salon quando afirma:

La peine disciplinaire, comme la faute, revêt un caractère fonctionnel en ce sens qu'elle ne frappe le délinquant que dans ses intérêts de carrière. Il s'ensuit qu'elle diffère essentiellement de la sanction pénale. C'est ainsi que le droit commun disciplinaire ignore les peines d'emprisonnement ou de mort. Il utilise, par contre, des peines inconnues du droit pénal, telles le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions ou le déplacement.<sup>11</sup>

A tese ora em exame é, até certo ponto, um corolário da posição autonomista do direito disciplinar, defendida por vários autores. Diz-se “até certo ponto”, pois há doutrinadores que, mesmo propugnando pela autonomia do Direito Disciplinar em face do Direito penal, admitem, quanto aos fins, semelhanças entre as sanções disciplinares e as penais. Defendem esse modo de ver os seguintes autores: Gonner, Heffter, Dolhmann, Binding, Diriodi, Manzini, Otto Mayer e outros (apud Themístocles Brandão Cavalcanti, op. cit., v. I, p. 107).

---

<sup>10</sup> RIBEIRO, Fávila. *O Ministério Público em ação*. Fortaleza: Imprensa Universitária do Ceará, 1968. p. 378.

<sup>11</sup> SALON, Serge. *Délinquance et répression disciplinaires dans la fonction publique*. Paris: R. Pichon, 1969.

A única similitude que se percebe entre a sanção disciplinar e a penal é a que se refere à força propulsora de ambas, pois tanto uma quanto a outra objetivam condicionar comportamento humano. Afora isso, não se vê outro traço de analogia.

## **10 ESPÉCIES DE PENAS DISCIPLINARES**

No Direito Disciplinar Brasileiro são encontradas as seguintes penas: advertência, repreensão, suspensão, multa, destituição de função, cassação de disponibilidade, cassação de aposentadoria, prisão e demissão.

Vale verificar, de modo sucinto, em que consiste cada uma dessas penas de per si.

a) Advertência: É a sanção disciplinar mais branda do nosso Direito, a qual, constituindo uma admoestação apenas verbal, não chega sequer a manchar a folha de assentamentos individuais do funcionário transgressor.

b) Repreensão: Esta já é um pouco mais pesada que a anterior, pois, configurando censura mais enérgica à conduta do transgressor, sendo feita por escrito e devendo ser publicada em boletim interno, deverá constar dos assentamentos do servidor.

c) Suspensão: É o afastamento do cargo imposto ao funcionário faltoso, por certo período de tempo (não podendo ultrapassar de 90 dias), com perda do vencimento correspondente aos dias do afastamento, e outros prejuízos que se refletem na contagem do tempo de serviço do punido.



d) Multa: Esta sanção é de natureza pecuniária e se constitui na obrigação imposta ao funcionário de pagar ao Estado uma certa quantia em dinheiro. O desconto é feito em folha, não podendo ultrapassar a metade do estipêndio.

e) Destituição de cargo em comissão: É a perda do cargo comissionado imposta a quem exerça função de confiança, por falta de exatidão no cumprimento dos respectivos deveres. Tal reprimenda disciplinar é imposta nos casos que sujeitam o infrator às penalidades de suspensão e demissão, quando não se trate de função exercida por ocupante de cargo efetivo (art. 35 da Lei nº 8.112/90). Tal punição, quando se trate de infringência ao art. 117, incisos IX e XI, acarreta a indisponibilidade, temporária ou definitiva, do ex-servidor para nova investidura em cargo público, nos termos do art. 137 e seu parágrafo único, todos do Regime Jurídico Federal.

f) Cassação de disponibilidade: É a sanção aplicável ao servidor que deixa de assumir no prazo legal a função em que for aproveitado, ou que tenha transgredido alguma norma a que fica sujeito, mesmo na inatividade.

g) Cassação de aposentadoria: É a pena disciplinar imposta aos servidores inativos que tenham praticado, em atividade, irregularidades funcionais que acarretem a pena de demissão.

h) Prisão: Esta é, sem dúvida, a pena corretiva mais drástica, pois, cerceando a liberdade do funcionário infrator, tolhe um dos mais fundamentais direitos do cidadão: o de ir e vir. De acordo com a Constituição Federal

de 1988, somente é admissível prisão disciplinar para o servidor militar. Por conseguinte, o instituto da conversação de suspensão em detenção disciplinar, previsto no art. 49 do Estatuto do Policial Federal (Lei nº 4.878/65), não fora recepcionado pela Carta Política de 1988. Havendo esse instituto, portanto, perdido a sua eficácia.

i) Demissão: Pena expulsiva que é, consiste a demissão na exclusão forçada do servidor do cargo público que ocupava. É a mais rigorosa das sanções disciplinares. Daí por que somente é aplicada no caso de faltas dotadas de elevado teor de gravidade, como muito bem orienta o princípio da proporcionalidade.

Viu-se, assim, em linhas gerais, em que consiste cada uma das várias penas existentes no nosso Direito Disciplinar Positivo. Vale salientar que não são todas adotadas igualmente pelos nossos vários regimes disciplinares. Há certa variação. Determinado regime prevê umas e outras, não.

O atual regime disciplinar federal (Lei nº 8.112/90) não contempla a pena de repreensão, que foi substituída pela advertência, com as mesmas características daquela. Tal reproche disciplinar será aplicado por escrito, nos casos previstos no art. 129 da Lei nº 8.112/90.

A pena de advertência, por exemplo, prevista que foi no Estatuto Federal de 1939 (Decreto-Lei nº 1.713, de 23.10.39), não chegou, contudo, a ser contemplada no Estatuto de 1952.

Essa pena encontrou sempre guarida no Regime Disciplinar do Exército. Neste, tal reprimenda vem catalogada no rol de penalidades estabelecido pelo seu art. 22. É definida no art. 23 (Decreto nº 90.608/84). Parece que o regulamento do Exército foi o único que adotou a pena de advertência. Mas a pena de repreensão, na modalidade verbal, adotada pelo

regulamento da Aeronáutica, é, por vários ângulos, semelhante a essa espécie (art. 15, do Decreto nº 76.322/75).

Já a pena de suspensão, lugar-comum que é nos regimes disciplinares civis, não encontra receptividade no Direito Disciplinar Castrense. Por razões óbvias, a pena de suspensão, na caserna, é substituída pela pena de prisão. O regime policial federal foi o único que, mesmo tendo natureza civil, adotou, na forma de conversão (art. 375, do Decreto nº 59.310/66), essa reprimenda prisional, a qual, como mencionado acima, perdeu eficácia em face da atual Carta Política (Constituição Federal de 1988 art. 5º, inciso LXI).

No Regime Jurídico do Policial Federal, antes da Constituição de 1988, poderia a pena de suspensão ser convertida em detenção disciplinar até vinte dias. Para tanto dever-se-ia levar em conta a natureza da transgressão, as circunstâncias em que foi cometida e a sua repercussão.

As punições pecuniárias, consistentes em multa, não encontram, igualmente, acolhida nos regimes militares. É uma exclusividade do Direito Disciplinar Civil. A pena de multa não tem, também, existência autônoma, sendo aplicável por conversão da pena de suspensão (art. 130, §2º, da Lei nº 8.112/90).

Havendo conveniência para o serviço, a pena de suspensão, ao talante da administração, poderá ser convertida em multa na base de 50% por dia de vencimento.

Como é compreensível, a pena de cassação de aposentadoria ou disponibilidade é privativa dos funcionários civis.

As penalidades expulsivas, conquanto recebam denominações distintas nas áreas Civil e Militar, são simílimas, no gênero, na essência e nos efeitos.

No âmbito disciplinar civil, a penalidade expulsiva é denominada demissão. Na seara militar variam as denominações, de acordo com cada situação específica: desligamento, licenciamento, exclusão e dispensa. Cada uma dessas modalidades de pena expulsiva tem o seu caso próprio de aplicabilidade.

A pena de repreensão vigora nos regimes civis e militares.

A destituição de cargo em comissão, como pena disciplinar, é uma singularidade do Direito Disciplinar Civil.

Como já assinalado, a aplicação de uma dessas penas depende da natureza e gravidade da falta cometida. As penas de advertência ou repreensão, por exemplo, são aplicáveis nos casos de faltas leves. Já as de suspensão se aplicam nos casos de transgressões graves, ou então nas de natureza leve cometidas repetidamente (reincidência).

O Estatuto dos Funcionários Civis da União (Lei nº 8.112/90) estabelece, no seu art. 123, o rol das faltas que ensejam a pena de demissão. Ocorre o mesmo no Estatuto do Policial Federal (Lei nº 4.878/65), cujo catálogo vem previsto no seu art. 48.

Sob o regime da Lei nº 1.711/52, a cassação de aposentadoria era aplicável ao inativo que, ainda no exercício da função, houvesse cometido falta grave. Bem como houvesse aceitado ilegalmente cargo ou função pública, ou representação de estado estrangeiro sem autorização do Presidente da República. E, ainda, na hipótese da prática da usura, em qualquer de suas modalidades (art. 212). Tais casos davam, igualmente, azo à aplicação da pena de cassação de disponibilidade. Esta era, também, imposta ao funcionário que não assumisse, no prazo legal, o exercício da função do cargo em que houvesse sido aproveitado (parágrafo único do art. 212).

Atualmente, tanto a cassação de aposentadoria quanto a cassação da disponibilidade é infligida ao inativo que haja cometido, na atividade, transgressão disciplinar que comine pena de demissão (art. 135 da Lei nº 8.112).

A destituição de cargo em comissão é aplicável a quem exerça função de confiança e cometa infração disciplinar sujeita às penalidades de suspensão e demissão (art. 135 da Lei nº 8.112/90).

Nos regulamentos militares não existem essas punições.

Na caserna, a escolha da punição a ser aplicada ao transgressor fica à mercê da gravidade da falta cometida e de várias outras circunstâncias relacionadas com a pessoa do infrator e com a repercussão e intensidade do prejuízo moral causado à organização militar. Na disciplina castrense prepondera, por conseguinte, o princípio da razoabilidade.

## **11 CLASSES DE PUNIÇÕES DISCIPLINARES**

Consoante a melhor doutrina, as sanções disciplinares são classificadas quanto a sua natureza e quanto ao seu fim.

Sob o prisma de sua natureza, se classificam em morais, pecuniárias e mistas.

As morais, tais como a advertência e a repreensão, afetam o servidor no seu brio e amor-próprio ou na sua honra e reputação. As pecuniárias como a multa, golpeiam as finanças do infrator. As mistas fazem uma coisa e outra, como a de suspensão. A essas três acrescentam-se ainda uma quarta classe a que chamam de *profissionais*. Estas castigam o funcionário em função de sua carreira ou situação, como a de remoção de um lugar para o outro ou transferência para outro cargo ou serviço. A pena de destituição de função pode ser colocada nessa classe das profissionais.

Quanto aos fins, as sanções disciplinares se classificam em corretivas, expulsivas e revogatórias.

As corretivas objetivam a recuperação do funcionário faltoso. São exemplos dessa classe: a advertência, a repreensão, a multa, a suspensão e a prisão. As expulsivas têm por fim a eliminação do funcionário dos quadros da repartição, tais como: a exclusão e a dispensa. A primeira (demissão) é de usança nos regimes disciplinares civis; as outras, nos regulamentos militares.

As revogatórias, como a casação de aposentadoria ou disponibilidade, alcançam o faltoso já na situação de inatividade.

## **12 COMPETÊNCIA PARA APLICAR PUNIÇÃO DISCIPLINAR**

O Poder Executivo, nas esferas federal, estadual e municipal, é exercido unipessoalmente pelo Presidente da República, pelos Governadores dos Estados-Membros e pelos Prefeitos Municipais, respectivamente. Embora tenha o Poder Executivo esse traço de singularidade pessoal, divide o seu legítimo titular com seus auxiliares as várias atribuições administrativas que lhe são pertinentes. Essa distribuição pode ser feita por regulamento ou delegação especial.

Desde que sejam respeitadas as atribuições constitucionais do Poder Legislativo, é competência do Executivo estruturar as atribuições e funcionamento dos órgãos da administração (art. 3º do Decreto-Lei nº 200/67).

Nessa tarefa distributiva, se ainda não constar de regulamentação legal, é feito o balizamento da competência do poder disciplinar. No âmbito do funcionalismo civil da União, essa matéria de competência já vem quase que totalmente regulada pela Lei nº 8.112/90, no seu art. 141, cujo teor merece ser aqui transcrito:

As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade, de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades, na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou suspensão até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Vê-se assim, que, nessa matéria de competência impositiva de pena disciplinar, a lei somente deixou ao Poder Regulamentar do Executivo as penas de repreensão ou suspensão até 30 dias. Estas poderão ser atribuídas aos chefes de repartição e outras autoridades, nos limites e formas que dispuser em regimento ou regulamento. É o que se depreende do inciso III acima transcrito.

No seio da Administração Policial Federal, essa competência impositiva de sanção disciplinar está compartilhada da seguinte forma (art. 50, da Lei nº 4.878/65 e art. 387, do Decreto nº 59.310/66):

- a) O Presidente da República, nos casos de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- b) O Ministro da Justiça, nos casos de suspensão até 90 dias, inclusive os casos de repreensão;
- c) O Diretor-Geral do Departamento de Polícia Federal, nos casos de suspensão até sessenta dias, bem como nos casos de repreensão;
- d) Os Diretores de Divisões e Serviços do Departamento de Polícia Federal e os Superintendentes Regionais, nos casos de suspensão até 30 dias, bem como no caso de repreensão;
- e) Os Diretores de Divisões e Serviços do Departamento de Polícia Federal, nos casos de suspensão até 10 dias, inclusive a pena de repreensão.

Nos casos de destituição de função, é competente a autoridade que fez a designação.

A técnica dispositiva de que lançaram mão esses diplomas legais (Leis nº 8.1112/90, e 4.878/65), nesse particular aspecto da distribuição de competência impositiva de sanção disciplinar, não foi a mais adequada. Tais disposições deixam transparecer, principalmente para aqueles não muito familiarizados com o Direito Administrativo, que o detentor de competência maior não tem atribuição para decidir os casos alocados na competência da autoridade menor. Chegam a insinuar, por exemplo, que o presidente da república não tem competência para punir com pena de suspensão os servidores da União. O que não procede, pois resta implícita no Direito Administrativo, a regra de que “quem pode o mais pode o menos”.



Primando por melhor técnica, dispôs o RDE essa matéria de forma bem mais consentânea com as normas gerais do Direito Administrativo. Pois deixa claramente entrever que quem pode “o muito”, pode “o pouco”. Confirmam-se, então, as *verba legis* do Regulamento Disciplinar do Exército (Decreto nº 79.985/77):

Art. 9º A competência para aplicar as punições disciplinares é conferida ao cargo e não ao grau hierárquico, sendo competentes para aplicá-las:

1) O presidente da república e o ministro do exército, a todos aqueles que estiverem sujeitos a este regulamento;

2) aos que lhe são subordinados:

a) Chefe do Estado-Maior do Exército, chefe de departamento, secretário de economia e finanças, comandante de exército, comandante militar de área e demais ocupantes de cargos privativos de oficial-general;

b) Chefe de Estado-Maior, chefe de gabinete, comandante de unidade, demais comandantes cujos cargos sejam privativos de oficiais superiores e comandantes das demais organizações militares (OM) com autonomia administrativa;

3) aos que servirem sob seus comandos, chefias ou direção:

a) subchefe de Estado-Maior, Comandante de unidade incorporada, Chefe de divisão, seção, escalão regional, administração regional, ajudante-geral, serviço e assessoria; subcomandante e subdiretor;

b) Comandantes das demais subunidades ou de elemento destacado com efetivo menor que subunidade.

§1º Os Comandantes de exército ou militar de área têm competência, ainda, para aplicar punição aos militares da reserva remunerada, reformados ou agregados que residam ou exerçam atividades na área de jurisdição do respectivo comando, respeitada a precedência hierárquica.

§2º A competência conferida aos chefes de divisão, seção, escalão regional, administração regional, serviços e assessorias, limita-se às ocorrências relacionadas com as atividades inerentes ao serviço de suas repartições.

Vê-se, assim, na simples leitura desses dispositivos, que essa matéria, nesse regulamento militar, recebe um tratamento bem mais coerente com as normas do direito administrativo.

Igual técnica foi adotada pelos regulamentos da Marinha (Decreto nº 88.545/83, art. 19) e da Aeronáutica (Decreto nº 76.322/75, art. 42)

Tudo o que aqui se disse, em matéria de competência impositiva de pena disciplinar, pode ser aplicável, *mutatis mutandis*, nas esferas estadual e municipal.

Fortaleza - Ceará, 29 de julho de 2008.

José Armando da Costa