



UNIVALE
Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

CURSO DE DIREITO

ADRIÉLLY BRASIL PALOPOLI

**DA ABRANGÊNCIA DO ESTATUTO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO DO PARANÁ
LEI N° 6.174, DE 16 DE NOVEMBRO DE 1970, NA REDE ESTADUAL DE
ENSINO NOS CASOS DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES.**

IVAIPORÃ – PR
2023



UNIVALE

Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

ADRIÉLLY BRASIL PALOPOLI

**DA ABRANGÊNCIA DO ESTATUTO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO DO PARANÁ
LEI N° 6.174, DE 16 DE NOVEMBRO DE 1970, NA REDE ESTADUAL DE
ENSINO NOS CASOS DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES.**

Artigo Científico para o Trabalho de Curso (TC), apresentado pela acadêmica Adrielly Brasil Palopoli ao Professor Orientador Me. Valter Giuliano Mossini Pinheiro, com o objetivo de obtenção de nota parcial para conclusão da faculdade de Direito das Faculdades Integradas do Vale do Ivaí – UNIVALE.



UNIVALE

Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

**DA ABRANGÊNCIA DO ESTATUTO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO DO PARANÁ
LEI N° 6.174, DE 16 DE NOVEMBRO DE 1970, NA REDE ESTADUAL DE
ENSINO NOS CASOS DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES.**

**FROM THE SCOPE OF THE PUBLIC EMPLOYEE OF PARANÁ STATUTE, LAW
No. 6.174, OF NOVEMBER 16TH, 1970, IN THE STATE EDUCATIONAL
NETWORK IN CASES OF ADMINISTRATIVE DISCIPLINARY PROCESSES.**

PALOPOLI, Adrielly Brasil¹

PINHEIRO, Valter Giuliano Mossini ²

RESUMO

O presente artigo científico tem como fulcro a exposição da abrangência dos artigos do estatuto do servidor público dentro dos processos administrativos disciplinares, e como o estatuto deveria sofrer uma reforma em seu texto, pois a sua linguagem arcaica, e o conceito muito amplo de interpretação do texto da lei, enfatizando o quão obsoleto se tornou com o passar do tempo, a administração pública tem utilizado essa legislação nas diferentes situações de irregularidades envolvendo servidores da rede de ensino, onde podem levar os funcionários a uma única sanção, perda de seu vínculo funcional.

Palavras-chave: Estatuto, Sanção, Processo Administrativo.

ABSTRACT

This scientific article is based on exposing the scope of an article within disciplinary administrative processes, and how offenses of different weights can lead employees to a single sanction, the loss of employment in the State education functional link of Paraná.

1PALOPOLI, Adrielly Brasil. Graduada do curso de Direito das Faculdades Integradas do Vale do Ivaí, endereço eletrônico: adrielly.bp@gmail.com.

2PINHEIRO, Valter Giuliano Mossini. Faculdades Integradas do Vale do Ivaí, endereço eletrônico: mossiniadv@gmail.com.



UNIVALE

Faculdades Integradas do Vale do Ivaí

And as this statute should undergo a reform in its text, since its language is archaic, and it has a very broad concept of interpretation in which way the public administration has used this legislation in different situations of possible irregularities involving servers of the education network, and how obsolete it has become over time.

Keywords: Statute, Sanction, Administrative Process.

1. INTRODUÇÃO

O Estatuto do Funcionário Público do Paraná é uma importante lei, a qual tem por objetivo regular o trabalho dos servidores públicos estaduais, incluindo aqueles que atuam na rede estadual de ensino. Entre as várias infrações previstas no estatuto, destaca-se a desídia no desempenho das atribuições do cargo ou função, prevista no artigo 293, inciso V, alínea C. (PARANÁ, 1970)

No entanto, cumpre se destacar que a interpretação desse artigo tem gerado controvérsias, e levantado questões importantes sobre a abrangência e a aplicabilidade da lei. É preciso considerar que os processos disciplinares envolvendo professores na rede estadual de ensino são muito diversos, estes envolvem desde casos de má conduta pedagógica a casos de comportamento indevido ou ilegal fora do ambiente escolar.

Por exemplo, um professor que tenha um comportamento inadequado em sua vida privada, como ter relações sexuais sem consentimento de um aluno, pode ser enquadrado na mesma infração de um professor que proferiu palavrões em um vídeo para eleitores de determinado candidato. Essa situação evidencia a falta de precisão da letra da referida lei em questão.

Assim, é fundamental que a legislação seja revista e atualizada para que as penalidades aplicadas aos servidores públicos sejam mais adequadas e proporcionais às infrações cometidas. Isso garantirá que os processos administrativos disciplinares sejam mais justos e transparentes, com a observância dos direitos de defesa, bem como a ampla apuração dos fatos, como prevê o estatuto. É preciso que sejam criadas regras, procedimentos que atendam às demandas e necessidades da sociedade atual, de forma a garantir um serviço público mais eficiente e responsável.

2. DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

A redação da legislação que trata do Procedimento Administrativo Disciplinar remonta a mais de 50 anos, tendo origem no Código Criminal do Império do Brasil de 1830, especificamente no artigo 166 do Código supracitado.³ Essa legislação foi concebida em um contexto social e cultural substancialmente distinto do presente, estabelecendo penalidades para diversas condutas consideradas inadequadas na época, como incontinência pública, adição a jogos proibidos, embriaguez repetida, ineptidão notória e desídia habitual no desempenho das funções. (BRAZIL,1830)

Contudo, é importante destacar que, atualmente, as normas disciplinares evoluíram, um exemplo a ser citado é Lei 20.656/2021, uma norma que regula o processo administrativo disciplinar no âmbito da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado do Paraná. Seu objetivo é estabelecer regras para a apuração de infrações disciplinares cometidas pelos servidores públicos, garantindo a observância dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (PARANÁ, 2021)

O processo administrativo disciplinar é o instrumento utilizado para apurar a responsabilidade do servidor público por infração cometida no exercício de suas funções ou em decorrência delas. Ele deve ser conduzido com rigor e observância dos direitos e garantias fundamentais do servidor, tais como o contraditório e a ampla defesa. Nesse sentido, a Lei 20.656/2021 traz diversas novidades que visam garantir um processo mais justo e eficiente. (PARANÁ, 2021)

Uma das principais inovações trazidas pela nova lei é a possibilidade de realização de audiência de conciliação entre o servidor e a Administração. Essa audiência tem como finalidade buscar uma solução consensual para o conflito, evitando a instauração do processo administrativo disciplinar ou possibilitando a sua resolução de forma mais rápida e benéfica para ambas as partes. Além disso, a referida lei prevê a utilização de meios eletrônicos para a prática de atos processuais

3 Art. 166. O empregado público, que fôr convencido de incontinência publica, e escandaloso; ou de adidos de jogos proibidos; ou de embriaguez repetida; ou de haver-se com ineptidão notória; ou desídia habitual no desempenho de suas funções.

Penas - de perda do emprego com inhabilidade para obter outro, enquanto não fizer constar a sua completa emenda.

que agilizem o trâmite do processo, tal como reduzindo os custos com papel e impressão.

Outra novidade importante, é a imposição de prazos para a conclusão do processo. Com isso, busca-se evitar a morosidade e a procrastinação, garantindo que o servidor tenha uma resposta rápida e efetiva sobre sua situação funcional. A lei prevê ainda a possibilidade de afastamento preventivo do servidor durante a tramitação do processo, em casos de infrações graves que possam comprometer a integridade da Administração ou causar prejuízos ao erário. (COUTO, 2014, p.178)

De acordo com a Lei 20.656/2021, o processo administrativo disciplinar deve seguir uma ordem sequencial, composta pelas seguintes fases. Instauração, é a fase inicial do processo, na qual é determinada a abertura do processo administrativo disciplinar. Nessa fase, a autoridade competente nomeia a comissão processante, define o objeto da apuração e cita o servidor acusado para apresentar defesa no prazo legal. (PARANÁ, 2021)

A segunda fase é Investigação preliminar, será a fase em que a comissão processante realiza as diligências necessárias para apurar os fatos relacionados ao objeto da apuração. Nesse momento, a comissão pode realizar oitivas de testemunhas, perícias, vistorias e outras diligências necessárias para a instrução do processo. (PARANÁ, 2021)

Logo após ocorrerá a Defesa do servidor, nessa fase o servidor acusado apresenta sua defesa, que deve ser fundamentada e acompanhada de provas que justifiquem sua inocência. O prazo para apresentação da defesa é de 15 dias.

Já na Instrução, a comissão processante realiza a análise das provas produzidas pelas partes e elabora o relatório final do processo. Nessa fase, a comissão pode produzir novas provas, caso julgue necessário.

No Julgamento, a fase final do processo, na qual a autoridade competente analisa o relatório final da comissão processante e decide pela aplicação ou não de sanções disciplinares ao servidor acusado. O prazo para decisão é de até 30 dias, a contar do recebimento do relatório final. (MEIRELLES, 2016, p.125)

Importante elencar que a Lei estabelece prazos para cada fase do processo, a fim de garantir a celeridade e eficiência da apuração. Além disso, prevê a possibilidade de recurso por parte do servidor acusado, nos casos em que for aplicada sanção disciplinar.

Por fim, a Lei 20.656/2021 estabelece sanções disciplinares mais severas em casos de condutas mais graves, como a demissão ou a cassação de aposentadoria,

isso demonstra a preocupação do legislador em punir de forma adequada as infrações cometidas pelos servidores públicos, respeitando sempre o devido processo legal e os direitos fundamentais do servidor. (PARANÁ, 2021)

Em resumo, a Lei 20.656/2021 representa um importante avanço na regulamentação do processo administrativo disciplinar no Estado do Paraná, estabelece regras claras e objetivas para a apuração de infrações disciplinares, garantindo um processo mais justo, eficiente e respeitoso aos direitos do servidor. (PARANÁ, 2021).

2.1. DA INDICAÇÃO CONSTITUCIONAL

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 37, os princípios que devem nortear a administração pública direta e indireta de todos os poderes, em âmbito federal, estadual e municipal. Esses princípios são de fundamental importância para garantir uma gestão pública eficiente, ética e transparente. (BRASIL, 1988)

O primeiro princípio, a legalidade, estabelece que a Administração Pública deve agir sempre de acordo com a lei, respeitando seus limites e possibilidades, ou seja, toda e qualquer ação deve estar fundamentada em normas e leis vigentes, não podendo a administração agir de forma arbitrária ou ilegal. (MEIRELLES, 2019, p.93)

A impessoalidade, o segundo princípio, determina que a Administração Pública deve tratar todas as pessoas com igualdade, sem favorecimentos ou discriminações. Nesse sentido, não deve haver diferenciação entre os cidadãos, independentemente de sua posição social, econômica ou política. (CARVALHO FILHO, 2019, p.96)

Outro princípio é a moralidade, esta estabelece que a Administração Pública deve pautar suas ações em valores éticos e morais, buscando a justiça e o bem comum, em outras palavras, a administração deve agir de forma justa e correta, buscando sempre o melhor interesse da coletividade. (MAZZA, 2022, p.253)

O quarto princípio, a publicidade, determina que a administração pública deve dar ampla divulgação aos seus atos e decisões, garantindo transparência e acesso à informação. Isso significa que todos os atos administrativos devem ser publicizados,

permitindo que os cidadãos possam acompanhar as decisões do poder público. (MEIRELLES, 2019, p.100)

Por fim, o quinto princípio, a eficiência, estabelece que a administração pública deve buscar a realização de seus objetivos com o menor custo e o máximo de qualidade possível. Isso implica na utilização eficiente dos recursos públicos, evitando o desperdício e garantindo a eficácia das políticas públicas. (MEIRELLES, 2019, p.105)

Em resumo, os princípios previstos no artigo 37 da Constituição Federal, são fundamentais para garantir uma gestão pública de qualidade e eficiente, capaz de atender às necessidades da população de forma justa e ética.

Portanto, é imprescindível que todos os órgãos e poderes públicos atuem em consonância com esses princípios, garantindo a efetividade dos serviços prestados à sociedade.

2.2. DA INVESTIGAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO NO DESEMPENHO DE SUAS FUNÇÕES

A investigação e responsabilização do servidor público no desempenho de suas funções é um tema de grande importância para a sociedade, visto que o bom funcionamento da administração pública é fundamental para o desenvolvimento do país. No estado do Paraná, o processo de investigação e responsabilização segue as normas do Estatuto do Servidor Público do Paraná e da Lei de Processo Administrativo do Estado. (MAZZA, 2022, p.746)

Quando ocorre uma irregularidade, há a possibilidade de realizar uma denúncia à Ouvidoria do Estado, que efetua uma verificação preliminar, caso seja necessário, encaminha a denúncia para o órgão responsável para apurar os fatos. As etapas do processo de investigação e responsabilização incluem a sindicância preliminar, o processo administrativo disciplinar propriamente dito e o recurso administrativo.

Durante a sindicância, são coletadas provas e ouvidas as partes envolvidas para verificar se houve irregularidade, e quem é o responsável por ela. Caso seja constatada a irregularidade, pode ser instaurado um processo administrativo disciplinar para aplicação das sanções cabíveis, podendo variar desde uma

advertência até a demissão do servidor, dependendo da gravidade do fato. (MEIRELLES, 2019, p.834)

É importante ressaltar, a investigação e responsabilização do servidor público no desempenho de suas funções é um processo que visa garantir a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade, portanto, é essencial que seja realizado com transparência, ética e respeito aos direitos do servidor público. Dessa forma, é possível manter a confiança da população nas instituições públicas e garantir a efetividade das políticas públicas. (PARANÁ, 1970)

2.3. DA ÉTICA PROFISSIONAL NA EDUCAÇÃO

A ética profissional na educação é um tema muito relevante e deve ser observada pelos professores em relação à instituição, ao estado, aos colegas, pais e alunos.

O Estatuto do Magistério, em seu artigo 5º, estabelece que o professor deve "pautar sua conduta pelos princípios éticos, morais e de cidadania, zelando pelo cumprimento dos deveres inerentes ao exercício da profissão". A ética profissional na educação é um tema crucial para a formação dos estudantes, também, para o bom funcionamento do sistema educacional. (PARANÁ, 1976)

Para agir de forma ética, o professor deve considerar diversos aspectos em relação à instituição, ao estado, aos colegas, pais e alunos. Em relação à instituição, é fundamental atuar com comprometimento e dedicação, colaborando para o desenvolvimento da escola e respeitando as normas e regulamentos internos.

No que se refere ao Estado, o professor deve cumprir suas obrigações legais e zelar pelo uso adequado dos recursos públicos destinados à educação. A transparência e responsabilidade são essenciais, prestando contas de suas atividades e colaborando para a melhoria do sistema educacional. (PARANA, 1970)

No que diz respeito aos colegas, é importante estabelecer relações de colaboração e respeito mútuo, evitando conflitos e buscando o diálogo como forma de solucionar eventuais divergências.

Quanto aos pais e alunos, o professor deve atuar com cordialidade e respeito, estabelecendo uma relação de confiança e empatia com as famílias e alunos. Um

ambiente de aprendizagem acolhedor e seguro é fundamental, respeitando a individualidade e os direitos dos alunos. (COUTO, 2014, p.72)

Em suma, a ética profissional na educação é um tema complexo e que deve ser observado por todos os envolvidos no processo educacional.

Os professores têm um papel fundamental nesse processo, devendo agir com responsabilidade, ética e profissionalismo em todas as suas atividades, somente assim será possível garantir um ensino de qualidade e formar cidadãos éticos e responsáveis.

Por fim, o artigo 82, alínea I, do Estatuto do Magistério estabelece que o professor deve "zelar pela reputação da escola e da profissão, evitando o uso de sua posição para obtenção de vantagens pessoais". Isso significa que o professor deve agir de forma ética e profissional, evitando qualquer tipo de comportamento que possa colocar em risco a reputação da escola ou da profissão, e primando sempre pelo bem comum. (PARANÁ,1976)

2.4. DOS ESTÁGIOS PARA AVERIGUAÇÃO DE ATOS ÍMPROBOS DE PROFESSORES

Quando há suspeitas de práticas ímprobos por parte de um professor, se faz necessário que sejam adotados procedimentos para averiguação dos fatos, nesse sentido, é importante destacar que o processo de averiguação de atos ímprobos de professores passa por diferentes estágios. O primeiro deles é a sindicância, um procedimento preliminar que tem como objetivo apurar a existência de irregularidades na conduta do professor no exercício de suas funções. (MEIRELLES, 2019, p.625)

Durante a sindicância, são realizadas diligências, colhidas provas e ouvidas testemunhas, tudo com o objetivo de apurar a existência ou não de irregularidades. Caso seja comprovada a ocorrência de atos ímprobos, o processo segue para a fase de processo administrativo, onde será decidido sobre a aplicação de penalidades. (CARVALHO FILHO, 2019, p.1377)

No entanto, é importante destacar que se o professor admitir a falta ou a irregularidade for comprovada de forma inequívoca, o processo pode ser encaminhado diretamente para a fase de processo administrativo, sem a

necessidade de instauração de sindicância. Nesse caso, é garantido ao professor o direito ao contraditório e à ampla defesa durante todo o processo.

Cumpra-se dizer que o processo de averiguação de atos ímprobos de professores é uma medida necessária para garantir tanto a qualidade do ensino, quanto a reputação da instituição de ensino, tornado essencial que os professores atuem com ética e responsabilidade em suas atividades, evitando qualquer tipo de comportamento que possa colocar em risco a integridade da profissão e da instituição na qual atuam.

A aplicação das sanções disciplinares previstas no Estatuto do Servidor Público do Paraná deve ser feita com parcimônia e proporcionalidade, visto que a interpretação ampla do item V alínea c do artigo 293 pode levar a desproporcionalidades na aplicação das sanções, *in verbis*:

Art. 293. São cabíveis penas disciplinares:

[...]

V - a de demissão, aplicada nos casos de:

[...]

c) incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguês habitual;

Por isso, é importante que a legislação seja objeto de revisão e aprimoramento para se tornar mais clara e justa, levando em consideração as particularidades de cada caso.

O princípio da proporcionalidade é fundamental para a aplicação das sanções disciplinares. Ele busca garantir que as sanções aplicadas sejam proporcionais ao ilícito cometido e que levem em conta a gravidade da infração e a intensidade da sanção aplicada. Dessa forma, a aplicação das sanções disciplinares deve ser feita de forma justa e equilibrada. (MAZZA, 2022, p.290)

O artigo 293 do Estatuto do Servidor Público do Paraná lista as sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores públicos em caso de cometimento de infrações. (PARANÁ, 1970)

São elas: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função gratificada. Antes da aplicação de qualquer uma dessas sanções, é garantido ao servidor o direito à ampla defesa e ao contraditório, conforme previsto no artigo 287 do mesmo estatuto.

Além disso, o processo administrativo disciplinar deve seguir os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme estabelecido no artigo 2º da Lei Estadual nº 20.656/2021. Esses princípios garantem que o processo seja conduzido de forma justa e imparcial, evitando arbitrariedades e garantindo a proteção dos direitos do servidor. (PARANÁ, 2021)

Assim, é importante que a aplicação das sanções disciplinares seja feita de forma transparente e democrática. Isso contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. (DI PIETRO, 2023, p.1038)

2.5. REESTRUTURAÇÃO DA LEGISLAÇÃO E DAS SANÇÕES ABRANGENTES.

A legislação e as sanções disciplinares são fundamentais para a manutenção da ética e da moralidade no serviço público. Todavia, a interpretação ampla e abrangente dessas normas pode gerar desproporcionalidade na aplicação das sanções, prejudicando a efetividade das medidas disciplinares e a justiça no processo de apuração de infrações. (COSTA, p, 258, 2011)

Além disso, sugere-se a elaboração de legislação específica para cada categoria de servidores públicos, a reestruturação da legislação e das sanções disciplinares é necessária para garantir uma maior justiça e equidade no tratamento dos servidores públicos. É fundamental estabelecer sanções mais proporcionais e adequadas às infrações cometidas, levando em conta o princípio da proporcionalidade. (MEIRELLES, pg 35, 2016)

Se faz importante considerar que, assim como em qualquer outra profissão, os servidores públicos podem enfrentar desafios e problemas pessoais que podem afetar seu desempenho e comportamento no trabalho. Além disso, é preciso levar em conta que as infrações disciplinares podem variar em seu grau de gravidade e as sanções devem ser proporcionais a cada caso específico.

Nesse sentido, é fundamental que as legislações e normas disciplinares sejam revisadas e atualizadas de forma a contemplar as especificidades e as demandas dos servidores públicos, bem como das instituições e órgãos em que eles atuam. Além disso, as sanções disciplinares devem ser mais específicas e proporcionais às infrações cometidas. (MARTINS, pg 19, 2023)

Dessa forma, a reestruturação da legislação e das sanções disciplinares pode contribuir para uma maior eficiência bem como responsabilidade dos servidores públicos do Paraná.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Estatuto do Servidor Público do Paraná é uma legislação importante, regula a atuação dos servidores públicos e estabelece as infrações disciplinares e suas respectivas sanções. Mas por conta de sua interpretação ampla que ocorre porque o art. 293, inciso V, alínea c, que regula as sanções disciplinares passíveis de demissão não apresenta critérios objetivos para a caracterização de incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual, podendo levar a uma interpretação subjetiva e arbitrária por parte da administração pública. Além disso, a aplicação do artigo referido acima, referente ao Estatuto do Funcionário Público do Paraná pode ser considerada obsoleta e arcaica.

Dessa forma, a falta de definição clara dessas infrações disciplinares pode permitir a aplicação de sanções desproporcionais aos servidores, como a demissão. Atualmente, os comportamentos considerados inaceitáveis são muito mais amplos e diversificados, exigindo uma atualização da legislação de acordo com o contexto atual em que vivemos para que seja possível uma aplicação mais justa e efetiva das penalidades previstas.

Outro ponto importante, é que os servidores públicos devem ter o direito à ampla defesa e ao contraditório durante todo o processo administrativo disciplinar, garantindo que seus direitos sejam respeitados e a sanção aplicada seja proporcional à infração cometida. É fundamental que haja transparência e equanimidade no processo administrativo, assegurando a lisura e a legalidade de todas as etapas.

Em resumo, a infração disciplinar estabelecida no artigo supracitado, desempenha um papel crucial na promoção da eficiência e responsabilidade dos servidores públicos. No entanto, é primordial que sua aplicação seja cautelosa. Ademais, durante todo o processo administrativo disciplinar, é essencial assegurar transparência, imparcialidade e o respeito aos direitos dos servidores. (PARANÁ, 2021)

Uma possível solução para essa problemática da interpretação seria revisar a letra da lei e torná-la mais específica e clara, garantindo a aplicação de punições proporcionais às infrações cometidas pelos funcionários públicos. Além disso, é essencial estabelecer critérios objetivos para a aplicação das sanções disciplinares, levando em consideração as circunstâncias individuais de cada caso. Dessa forma,

seria possível evitar interpretações vastas e injustas e garantir uma aplicação mais íntegra e adequada das sanções disciplinares.

Além da reforma na letra da lei, é importante que as autoridades responsáveis pela investigação e aplicação das sanções disciplinares tenham maior capacitação técnica e jurídica para lidar com essas situações de forma justa e proporcional. Isso garantiria o respeito aos direitos dos servidores públicos e o cumprimento da legislação.

Por conseguinte, é relevante salientar que a clareza e a especificidade da legislação são fundamentais para garantir a segurança jurídica e a justiça no processo de investigação e aplicação de sanções disciplinares. Portanto, é necessário que haja um esforço contínuo para aprimorar a legislação e garantir que ela atenda às necessidades dos servidores e da sociedade, adaptando-se às novas realidades e demandas, somente dessa forma será possível garantir a eficiência e a responsabilidade dos servidores públicos, sem prejudicar sua carreira e sua subsistência.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Alexandre Santos D. **Direito dos Serviços Públicos**. 3ª edição. Grupo GEN, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/>>. Acesso em: 09 de maio de 2023.

BRASIL. **CÓDIGO CRIMINAL DO IMPÉRIO DO BRASIL. Lei de 16 de dezembro de 1830**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim-16-12-1830.htm>. Acesso em: 09 de maio de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 09 de maio de 2023.

CARVALHO FILHO, JOSÉ DOS SANTOS. **Manual de Direito Administrativo**. 33ª Edição, 2019. Atlas, São Paulo – SP.

CONRADO, Regis da S. **Serviços públicos à brasileira: fundamentos jurídicos, definição e aplicação**. 1ª Edição, Editora Saraiva, 2013. São Paulo-SP. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/>>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

COSTA, José Armando da. **Teoria e Prática do Processo Administrativo Disciplinar**. 6 ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2011.

COUTO, Reinaldo. **Curso prático de processo administrativo disciplinar e sindicância**. 2ª Edição, Grupo GEN, 2014. São Paulo-SP.

MAZZA, ALEXANDRE. **Manual de Direito Administrativo**. 12ª edição, 2022, São Paulo-SP, Saraiva.

MARTINS, Sergio P. **Teoria geral do processo**. 8th edição. Editora Saraiva, 2023.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42ª edição, 2016. São Paulo-SP, Malheiros editores.

MOURA, Carlos Eduardo de. **Instrução Normativa nº 03, de 07 de dezembro de 2015**. Controladoria-Geral do Estado do Paraná. Disponível em: Apostila Assessoria Jurídica <<https://www.cge.pr.gov.br/>>. Acesso em: 05 de Maio de 2023.

PARANÁ. **Estatuto do Funcionário Público do Paraná. Lei nº 6.174, de 16 de novembro de 1970**. Diário Oficial do Estado do Paraná, Curitiba, 18 nov. 1970.

Disponível em: Microsoft Word - EFP_PR < <https://uenp.edu.br/> >. Acesso em: 05 de Maio de 2023.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 20.756, de 3 de agosto de 2021**. Disponível em:< <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=247496&indice=1&totalRegistros=139>>. Acesso em: 05 de Maio de 2023.

PARANÁ. **Secretaria de Estado da Educação. Estatuto do Magistério**. Curitiba: SEED-PR, 2007. Disponível em: <legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7682&codTipoAto=&tipoVisualizacao=alterado>. Acesso em 04 de Maio de 2023.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella D. **Direito Administrativo**. Grupo GEN, 2023. São Paulo-SP

RIGOLIN, Ivan B. **Comentários ao Regime Único dos Servidores Públicos Civis**, 7ª Edição. Editora Saraiva, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/>>. Acesso em: 09 de Maio de 2023.